

копосных сетей, создание правовой и нормативной среды, нейтральной по отношению к используемым технологиям [1].

Очевидно, что именно в применении ИКТ заключен наибольший потенциал для социально-экономического развития. По этой причине многие правительства активно стремятся ускорить экономический рост страны, содействуя становлению национальной ИКТ-индустрии. Однако не всегда применение ИКТ оказывает положительное влияние на экономику страны. Как показало исследование Economist Intelligence Unit, информационные технологии способствуют значительному экономическому росту лишь при достижении определенного уровня развития и внедрения ИКТ. Такой вывод говорит о том, что существует задержка во времени между этапом внедрения ИКТ и получением результата от использования современных информационных технологий в виде повышения производительности труда. Исследования показывают, что для получения экономического эффекта от использования ИКТ недостаточно иметь соответствующее оборудование и применять ИКТ на предприятии. Прежде всего, необходимо уметь эффективно использовать ИКТ для получения экономических преимуществ. В связи с этим необходимо уделять особое внимание обучению менеджеров навыкам эффективного применения информационных технологий.

В зависимости от местных условий отдельным развивающимся странам намного выгоднее использовать собственные сильные стороны и ресурсы для получения конкурентных преимуществ только в одной из ИКТ-областей. Маловероятно, что отдельная развивающаяся страна сможет достичь совершенства во всех секторах ИКТ-индустрии. Поэтому государственным деятелям, ответственным за развитие национальной ИКТ-индустрии, следует тщательно сопоставлять имеющиеся ресурсы страны и другие источники возможных конкурентных преимуществ с характеристиками каждого ИКТ-сектора [1]. Это поможет определить, в каких сферах, если таковые имеются, потенциально возможен долгосрочный рост ИКТ-индустрии.

Развитие и развивающиеся страны имеют возможность измерять уровень развития ИКТ с помощью специальных ИКТ-индикаторов. В странах мира наличие и потребность в различных индикаторах ИКТ неодинакова. Поэтому, двигаясь по пути становления информационного общества, развивающиеся страны должны увеличивать количество доступных ИКТ-индикаторов для измерения уровня развития и внедрения информационных технологий.

Развитие и внедрение ИКТ в Украине находится на начальном этапе. Отсутствие в Украине последовательной государственной политики, направленной на развитие информационного общества, привело к спонтанному развитию лишь отдельных фрагментов его начальной стадии (коммуникационного общества): систем связи и телекоммуникаций, упрощенного перечня Интернет-услуг [6]. По данным на 2003 г. Украина занимает 93 место по уровню развития ИКТ, находясь в группе "ниже среднего уровня", а также — 125 место по уровню ВВП на душу населения (827 долларов США) [7].

В связи с этим в Украине необходимо разрабатывать стратегию развития национального информационного общества, основанную на привлечении внешних и внутренних инвестиций, расширении конкурентной среды среди провайдеров Интернет и мобильной связи, мобилизации усилий национальной науки, образования, промышленности, бизнеса для приоритетного развития информационного общества. Необходимо развивать телефонную стационарную и мобильную связь, поскольку телефонные линии являются также частью развития Интернет и широкополосных сетей, развивать компьютеризацию, мультимедийную связь, то есть внедрять персональные компьютеры, Интернет, так как они являются конкурентами традиционной телефонной связи и стимулируют развитие. Хорошо продуманная политика государства в области вне-

рения ИКТ, учет опыта развитых стран позволит в Украине в будущем эффективно внедрять и использовать ИКТ для экономического роста.

Література: 1. Роль современных информационных технологий в социально-экономическом развитии // Информационный бюллетень Microsoft. — 2005. — №29. — <http://microsoft.com/rus/>. 2. Сенюк К. 3. Взаимосвязь экономического развития и информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) // Тезисы конференции "Современные компьютерные технологии в системах правовой информации". — Минск, 21 – 22 ноября 2002 г. — <http://pravo.by/conf/>. 3. Core ICT Indicators: Partnership On Measuring ICT For Development. — Beirut: UN-ESCWA, 2005. 4. Measuring ICT: The Global Status of ICT Indicators. — New York: The United Nations ICT Task Force, 2005. 5. Reaping the benefits of ICT Europe's productivity challenge // The Economist Intelligence Unit. — 2004. — <http://www.eiu.com>. 6. Згуровский М. Путь к информационному обществу — от Женевы до Туниса // Зеркало недели. — 2005. — №34. — <http://www.Compete.org.ua/>. 7. Leonid E. Varakin. Digital Divide in the Global Information Society. The Theory and Practice of Measurement. Third edition, prepared specially for the World Summit on the Information Society (Tunis, 2005). — М.: ИТА, 2005. 8. The Digital Divide: ICT Development Indices 2004. — New York and Geneva: United Nations, 2005.

Стаття надійшла до редакції
27.04.2006 р.

УДК: 331.55 (477.54)

Юрченко В. В.

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ РІЗНИХ ВІКОВИХ ГРУП

The article is devoted to the analysis of the special characteristic of labour market — labour mobility. The author pays attention to the influence of age on the labour mobility and labour migration. The system of steps for improving the situation in modern labour mobility management is given.

Питання функціонування ринку праці були й залишаються актуальними для розвинених країн і для країн, що розвиваються, для світової економіки в цілому. Комплекс проблем, пов'язаних із зайнятістю залишається на порядку денному провідних міжнародних організацій: ООН, ЄС, МОП [1; 2]. Знаходячись на шляху інтеграції до світового та європейського економічного простору, Україна має наслідувати найкращі зразки іноземного досвіду розв'язання проблемних питань функціонування ринку праці, водночас створюючи власні соціально-економічні механізми регулювання трудових переміщень, максимально придатні для застосування в конкретних умовах національної та регіональної економіки.

Мета цього дослідження полягає саме в тому, щоб адекватно оцінити існуючий стан проблеми зайнятості щодо різних вікових груп на місцевому рівні, зокрема її економічні та соціально-

психологічні аспекти, й запропонувати заходи, спрямовані на покращення ситуації.

На актуальності питання регулювання трудових переміщень наголошували у своїх дослідженнях провідні вітчизняні та західні вчені: Д. Богиця, О. Грішнова, А. Колот, С. Мельник, М. Семикіна, В. Покришук, Б. Данілішин, Р. Дж. Еренберг, Р. С. Сміт, Н. Барр, Л. Джуелл та ін.

Зокрема, аналізуючи становище молоді на ринку праці, більшість авторів приділяє особливу увагу окремим його аспектам, як-от: недостатня відповідність освітньо-кваліфікаційного рівня молоді вимогам ринку праці [3; 4]; низька адаптованість та вразливість щодо навколишнього економічного та соціального середовища [3]; підвищення вимоги молоді щодо працевлаштування (престижу, заробітку, умов праці) [3]; висока професійна і територіальна мобільність молодих громадян [3; 4]; проблеми професійної підготовки та перепідготовки молоді [5; 6]; проблеми державного регулювання молодіжного безробіття [7]; дискримінація робітників за віком та досвідом роботи [3].

Негативні соціальні наслідки безробіття, такі, як: бідність, зuboжіння, погіршення професійно-кваліфікаційного рівня робітників, втрата почуття гідності та зневіра, є загальновідомими та однаково актуальними для усіх вікових груп населення. Неупереджений погляд на проблему дозволяє виділити ряд переваг становища безробітної молоді в порівнянні з безробітними старшого віку: молодь є загалом більш фізично здоровою та витривалою, більш здатною до засвоєння нових знань та навичок, молоді люди здебільшого мають нижчий рівень соціальних обов'язків (сім'я, діти), та користуються підтримкою батьків. Отже, можна стверджувати, що проблеми зайнятості актуальні для всіх вікових груп, у той же час мають певні специфічні риси, які мають бути досліджені, аби надалі враховуватися під час здійснення регулюючого впливу на ринок праці на усіх рівнях його функціонування.

Виходячи з цього, завданнями дослідження є: по-перше, всебічний аналіз соціально-економічних та психологічних аспектів трудових переміщень робітників різних вікових груп в м. Харкові з метою визначення загальних та специфічних чинників, що підлягають регулюючому впливу та потребують його в першу чергу; по-друге, розробка механізмів такого впливу.

З метою вивчення стану та перспектив розвитку трудової мобільності в Харківському регіоні (зокрема, в м. Харкові) автором було ініційоване та проведене соціологічне опитування методом анкетування. Оскільки для об'єктивної оцінки стану питання необхідно було порівняти економічні, соціальні та психологічні характеристики молоді та людей старших вікових груп як працюючих, так і непрацюючих, у дослідженні взяли участь працівники двох підприємств (за сферою діяльності – торговельних) та безробітні особи, що шукали роботу за допомогою одного з рекрутингових агентств м. Харкова. Загальна кількість респондентів становила 300 осіб у віці від 18 до 66 років, у тому числі:

чоловіки – 135 осіб (45%); працюючі – 152 особи (51%); жінки – 165 осіб (55%); безробітні – 148 осіб (49%). За віком респондентів було поділено на 3 вікові групи: молодь – 18 – 28 років – 183 особи (61%); середня вікова група – 29 – 45 років – 103 особи (35%); старша вікова група – 46 – 66 років – 12 осіб (4%).

Для проведення дослідження були обрані стабільно працюючі та прибуткові підприємства з відносно "молодим" персоналом (середній вік опитуваних – 28 років). Вікову межу молодіжної соціальної групи як 14 – 28 років було визначено згідно з Законом України "Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні" (у світовій практиці більш розповсюдженим є цenz 15 – 24 роки) [2, с. 25].

Проведене дослідження мало на меті реалізувати ряд конкретних завдань:

По-перше, порівняти рівень трудової мобільності для різних вікових груп. Зазначимо, що трудову мобільність автор трактує як явище економічного, соціального, психологічного характеру – схильність, бажання, здатність та готовність працівників до здійснення добровільних індивідуальних трудових переміщень: зміни місця роботи, посади, професії, освітнього та кваліфікаційного рівня.

Основним показником трудової мобільності в цьому дослідженні виступає середня частота трудових переміщень (разів на рік). Було також враховано і додаткові показники: прагнення до підвищення кваліфікації, зміни професії, посадового зростання, вираженого респондентами та оціненого в балах.

По-друге, одним із завдань дослідження було порівняти вплив факторів мікрооточення на трудову мобільність індивіда. В рамках дослідження було розглянуто наступні фактори: а) економічні – заробітна плата; б) соціальні – стать, вік, сімейний стан, освіта, належність до професійної групи, досвід роботи; в) психологічні – задоволеність окремими аспектами роботи, як от: задоволеність рівнем заробітної плати, змістом та результатами роботи, відносинами в колективі, керівництвом, умовами праці, рівнем соціального захисту, перспективами стабільної роботи, кар'єри [8, с. 46]. Зазначимо, що в цьому дослідженні автор мав на меті проаналізувати ті складові частини мікрооточення робітника, що є одночасно елементами внутрішнього середовища підприємства. Дослідження стосується особистісних характеристик робітників та робітничого середовища. Інші складові безпосереднього оточення робітника (родина, друзі тощо) теж можуть впливати на трудову мобільність, але цей вплив, на думку автора, є предметом подальшого суто соціологічного дослідження.

Аналіз даних анкетування виявив наступні тенденції формування трудової мобільності в Харківському регіоні:

1. Трудова мобільність молоді є значно вищою за трудову мобільність старших вікових груп. Середня частота трудових переміщень (зміни місця роботи, професії, освітньо-кваліфікаційного рівня, посади тощо) молоді – 2,36. У середній віковій групі цей показник становить 0,95, а в старшій – 0,29. Неважко підрахувати, що молодь змінює роботу в середньому в 2,5 рази частіше за робітників середньої вікової категорії та більш ніж у 8 разів частіше за робітників старшого віку. Аналіз додаткових показників також довів, що молодь є більш схильною до окремих видів трудових переміщень, а саме до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня та зміни професії (табл. 1).

Таблиця 1

Показники схильності до здійснення трудових переміщень (у балах)

Показники	18 – 28 років	29 – 45 років	46 – 66 років
Бажання підвищити кваліфікацію	5,9	5,7	4,6
Бажання змінити професію	3,9	3,2	2,8
Прагнення до кар'єрного зростання	4,2	4,2	4,2

Аналогічні тенденції простежувалися в дослідженнях західних авторів [4; 9]. Зокрема, Еренберг та Сміт зазначали, що існують два пояснення підвищеного рівня трудової мобільності молоді у порівнянні з іншими віковими групами:

2. Потенційна віддача від інвестицій у людський капітал є вищою для молоді, бо довшим є період часу, протягом якого отримується віддача.

3. Значна частина витрат, пов'язаних зі зміною трудових позицій, є моральними. Дорослі люди сформували стійкі соціальні зв'язки, надбали певної позиції в соціальному оточенні, тому їх втрати в разі трудового переміщення є більш значимими порівняно із молодими, що не встигли накопичити соціальний

капітал. Аналогічна аргументація ілюструє також той факт, що середина вікових груп частіше мігрують неодружені, аніж одружені, а одружені, але бездітні, мігрують частіше за одружених, що мають дітей [4, с. 368 – 369].

Результати цього дослідження підтверджують висновки американських вчених (табл. 2). Слід також підкреслити, що різниця між рівнями трудової мобільності одружених/неодружених та робітників, що мають/або не мають дітей є найпомітнішою саме в рамках молодіжної вікової групи (табл. 2). На думку автора, це пояснюється тим, що створення молоді сім'ї потребує значних матеріальних витрат, тоді як трудові переміщення також потребують матеріальних затрат та пов'язані із фінансовими та соціальними ризиками. Крім того, саме молоді сім'ї мають дітей молодшого віку, що у свою чергу надалі ускладнює здійснення трудових переміщень.

Таблиця 2

Частота трудових переміщень робітників у віці

Соціальні групи	18 – 28 років	29 – 45 років	45 – 66 років
Усього:	2,36	0,95	0,29
у тому числі:			
чоловіки	2,95	0,97	0,17
жінки	1,86	0,93	0,45
одружені	1,74	0,95	0,26
неодружені	2,62	0,95	0,5
мають дітей	1,57	0,92	0,33
не мають дітей	2,5	0,91	—

Гендерні аспекти формування трудової мобільності також мають бути враховані в цьому дослідженні. Насамперед привертає увагу значно вища мобільність молодих чоловіків порівняно до мобільності молодих жінок (табл. 2). Пояснити це явище можна специфікою побудовання кар'єри з урахуванням перспектив створення сім'ї та народження дитини. Можна припустити, що молоді жінки обирають стабільну роботу, а це надає певні соціальні гарантії (щодо тривалості відпустки, оплати декретних відпусток, лікарняних тощо), і надалі "тримаються" за робоче місце. Тоді як молоді чоловіки активно змінюють місця роботи, маючи на меті або матеріально забезпечити сім'ю, або закласти підґрунтя для її подальшого створення.

Аналіз трудової мобільності робітників різних вікових груп у контексті освітнього рівня теж дозволяє зробити деякі цікаві висновки. З огляду на те, що розподіл рівнів освіти для різних вікових груп у межах вибірки суттєво не відрізняється (респонденти з вищою та незакінченою вищою освітою становлять біля 67% від усієї вибірки, а також зокрема і для молоді, робітників середнього віку, робітників старшого віку; респонденти з середньою освітою становлять 29 – 32%, робітники із незакінченою середньою освітою – 2 – 4%), можна визначити одну цікаву тенденцію, властиву для опитуваних взагалі і для кожної з вікових груп зокрема: найвищий рівень трудової мобільності демонструють робітники з найнижчим рівнем освіти — незакінченою середньою (табл. 3).

Таблиця 3

Частота трудових переміщень робітників різних вікових груп залежно від освітнього рівня

Рівень освіти	18 – 28 років	29 – 45 років	45 – 66 років	Усі вікові групи
Вища та незакінчена вища	2,47	0,99	0,36	1,86
Середня (загальна, спеціальна, технічна)	2,08	0,78	0,15	1,57
Незакінчена середня	3,64	1,46	—	2,39

Дещо нижчий, хоча також достатньо високий, рівень трудової мобільності властивий робітникам з вищою та незакінченою вищою освітою. Нарешті стабільно низькі показники трудової мобільності демонструють робітники із середньою (загальною, спеціальною, технічною) освітою.

Отримані результати підтверджують припущення деяких авторів про те, що найбільш схильними до трудових переміщень є найбільш та найменш якісні трудові ресурси [9, с. 324], а робітники "середнього" рівня схильні триматися за свої звичні робочі позиції.

Показовими є результати аналізу трудової мобільності в межах різних професійних груп (табл. 4).

Таблиця 4

Частота трудових переміщень робітників різних вікових груп залежно від професії

Професія	Кількість респондентів відповідної професії	Усі вікові групи	18 – 28 років	29 – 45 років	45 – 66 років
1. Керівник	25	1,89	2,9	1,39	0,23
2. Менеджер	40	2,15	2,75	1,04	—
3. Бухгалтер	19	0,84	1,08	0,66	—
4. Оператор ПК	22	1,21	1,58	0,63	0,56
5. Інженер	9	1,49	3,2	1,06	0,32
6. Продавець	48	1,9	2,24	0,96	—
7. Касир	27	1,23	1,35	0,97	—
8. Торгівельний представник	8	5,59	6,28	0,76	—
9. Охоронець	15	2,48	2,75	0,81	0,54
10. Вантажник	9	0,91	0,88	0,98	—

В усіх без винятку професійних категоріях саме молоді робітники є наймобільнішою групою. Можна виділити окремі професії, пов'язані з підвищеною трудовою мобільністю: керівник, менеджер, торгівельний представник, охоронець, що пояснюється, по-перше, наявністю попиту на працю представників цих професій, по-друге, відносною новизною для вітчизняного ринку таких професій, як менеджер, торгівельний представник, або дещо новим змістовним наповненням професій (керівник, охоронець).

Оцінка ступеня психологічного задоволення окремими аспектами роботи надавалася робітниками різних вікових груп за семибальною шкалою (за основу було взято методику оцінки за "шкалою Осгуда"): 4 бали відповідали нейтральній позиції, 1 – крайньому невдоволенню, 7 – крайньому задоволенню.

Отримані результати (табл. 5) свідчать про те, що робітники загалом позитивно оцінюють свою роботу та пов'язані з нею особливості.

Таблиця 5

Задоволення окремими аспектами роботи працівників різних вікових груп

Критерії задоволення окремими аспектами роботи	Усі вікові групи	18 – 28 років	29 – 45 років	45 – 66 років
1	2	3	4	
1. Задоволення заробітною платою	3,41	3,42	3,45	3,27
2. Задоволення відповідністю роботи особистим інтересам	5,16	4,97	5,54	5,00

Закінчення табл. 5

1	2	3	4	
3. Задоволення результатами праці	5,12	5,06	5,28	4,91
4. Задоволення відповідністю роботи освіти, здібностям, вмінням	4,81	4,61	5,20	4,91
5. Задоволення відносинами в колективі	5,86	5,96	5,77	5,18
6. Задоволення ставленням колег до своїх обов'язків	5,56	5,55	5,62	5,18
7. Задоволення розподілом обов'язків та винагороди в колективі	4,76	4,74	4,79	4,82
8. Задоволення професіональним рівнем керівництва	5,60	5,58	5,69	5,27
9. Задоволення організацією праці	3,03	3,11	2,88	3,10
10. Задоволення відносинами з керівництвом	5,62	5,59	5,75	5,00
11. Задоволення режимом та графіком роботи	5,16	4,99	5,43	5,27
12. Задоволення умовами праці	4,90	4,85	5,02	4,64
13. Задоволення трудовим навантаженням	4,79	4,86	4,67	4,60
14. Задоволення соціальною допомогою	4,39	4,29	4,51	5,10
15. Задоволення охороною здоров'я та організацією дозвілля	4,13	3,92	4,43	4,70
16. Задоволення перспективами стабільності працевлаштування	4,77	4,51	5,14	5,60
17. Задоволення кар'єрними перспективами	4,21	4,20	4,20	4,20
18. Задоволення перспективами розвитку підприємства	4,75	4,81	4,59	5,20
Задоволення заробітною платою	3,41	3,42	3,45	3,27
Задоволення роботою (процесом та результатами)	5,03	4,88	5,34	4,94
Задоволення колективом	5,39	5,42	5,39	5,06
Задоволення керівництвом	4,75	4,76	4,77	4,46
Задоволення умовами праці	4,95	4,90	5,04	4,84
Задоволення соціальним захистом	4,26	4,11	4,47	4,90
Задоволення перспективами	4,58	4,51	4,64	5,00
Загальний рівень задоволення роботою	4,63	4,57	4,73	4,64

Невдоволення викликає лише розмір оплати праці (3,41 бала) та існуючий стан організації праці (3,03 бала).

Однак слід відмітити, що загальний рівень задоволення роботою серед молоді нижчий, ніж серед робітників середньої та старшої вікової групи. Порівняно з іншими віковими категоріями молоді висловлює більше задоволення лише за приводу відносин у колективі, тобто лише за однією з семи ключових позицій, що взяті за основу даного аналізу. Найбільше задоволення як роботою взагалі, так і її окремими позиціями висловлюють робітники середнього віку. Слід звернути увагу також на те, що молоді висловлює нижчий за інші вікові групи рівень задоволення самою роботою, її процесом та результатами, соціальним захистом на підприємствах та перспективами щодо подальшої роботи, розвитку, кар'єрного зростання (табл. 5).

Причому, за оцінками респондентів, саме зміст та результати роботи, а також її перспективи належать до найважливіших ознак, за якими обирають роботу працівники Харківського регіону. На запитання "Що є найважливішим для Вас, коли Ви обираєте роботу?" було отримано наступні відповіді:

- 1) заробітна плата – біля 85% респондентів молоді та середньої і 75% респондентів старшої вікової групи;
- 2) перспективи стабільної роботи, професійного та кар'єрного зростання – 56% молоді та 48% середньої вікової групи;

3) сама робота – 40%, 47% та 42% відповідно в молодшій, середній та старшій вікових групах. Відмітимо, що пріоритети та уявлення про ідеальну роботу з віком змінюються. Так, старша вікова група другим пріоритетом після рівня заробітної плати назвала відносини в колективі (67% респондентів відповідної вікової групи) та приділила відносно мало уваги перспективам (17% респондентів).

Аналіз реального рівня трудових доходів респондентів за даними анкетування виявив наступне: середній рівень заробітної платні із вибірки в цілому становить 202 у. о.; середня заробітна плата молодих працівників – 192 у. о., працівників середнього віку – 220 у. о., працівників старшого віку – 161 у. о. Тобто, на погляд автора, немає підстав говорити про суттєву дискримінацію в оплаті праці щодо молодіжної вікової групи. Швидше в більш скрутному матеріальному становищі знаходяться працівники у віці старше 45 років.

Можемо висловити припущення, що невдоволення молоді характером зайнятості викликане перш за все не упередженим ставленням до молодих працівників, а невідповідністю сподівань щодо зайнятості взагалі умовам роботи на конкретному місці, що його посідає молода особа. З одного боку, відбувається пошук "свого місця в житті", що є об'єктивно нормальним соціальним процесом. Адже не випадково найбільше задоволення роботою висловлює середня вікова група, що вже здебільшого здійснила такий "пошук" і тепер користується його результатами. З іншого боку, з огляду на підвищену професійно-кваліфікаційну мобільність саме молодіжної вікової групи (прагнення молоді до підвищення кваліфікації та зміни професії (табл. 1.) така тенденція не може не викликати певної турбованості, бо свідчить про низький рівень адаптації молоді до умов та вимог ринку праці. Згідно з дослідженнями західних вчених [4; 9], прагнення до зміни роду діяльності здебільшого висловлюють працівники середнього віку, що досягли певного рівня професійної майстерності за основною професією та мають на меті побудову так званої "паралельної кар'єри", тоді як вітчизняна практика свідчить про підвищене прагнення до зміни професії в молоді, яка щойно її (професію) отримала.

На трудову мобільність робітників різних вікових груп впливає значна кількість факторів мікрооточення, в тому числі економічні – рівень заробітної плати; соціальні – ознаки соціального статусу – стать, сімейний стан, рівень освіти, професійно-кваліфікаційний рівень, досвід роботи; психологічні – ступінь задоволення різноманітними аспектами трудової діяльності: розмірами винагороди за працю, процесом та результатами роботи, відносинами з колективом та керівництвом, умовами праці, рівнем соціального захисту, перспективами стабільної роботи, професійного зростання, кар'єрного просування. Здійснюючи цілеспрямований керований вплив на вищезазначені фактори, підприємства здатні, відповідно до стратегічних цілей підприємства, регулювати процеси трудових переміщень в рамках наступних підходів:

1. **Підсилююче (або стимулююче) регулювання** трудової мобільності – вплив на процеси трудової мобільності з метою підвищення її рівня. Такий характер регулювання трудової мобільності не є розповсюдженим, але застосовується на практиці, наприклад, коли підприємство знижує обсяг інвестицій у людський ресурс, маючи на меті економію на витратах, або у випадку, коли підприємство є невеликим за розміром та не в змозі забезпечити працівникам належний рівень професійного та кар'єрного зростання. В рамках такого підходу до формування трудової мобільності молоді розповсюдженою є стратегія "навчання", яка полягає в тому, що підприємство залучає молодих спеціалістів, свідомо пропонуючи їм невисокий рівень заробітної плати та створюючи умови для професійного зростання шляхом "навчання" на робочому місці. Набувши професійного досвіду, молодий спеціаліст має змогу знайти більш високооплачувану роботу на вигідніших умовах.

2. **Сприймаюче регулювання** трудової мобільності має місце, коли підприємство не вживає спеціальних заходів з метою змінити рівень трудової мобільності, сприймаючи його як об'єктивно існуючий та пристосовуючись до його коливань. У такому випадку для підприємства особливо важливим є контролювати стан та тенденції розвитку соціально-економічних та

психологічних чинників макро- і мікрооточення, що впливають на трудову мобільність робітників.

3. **Стримуюче регулювання** трудової мобільності – свідоме зниження плинності кадрів є більш розповсюдженим, особливо стосовно кваліфікованих спеціалістів молодого та середнього віку. Стримуюче регулювання є можливим за рахунок підвищення рівня заробітної плати, премій та винагород найкращим працівникам; своєчасного задоволення потреб робітників у підвищенні освітньо-кваліфікаційного рівня, зміні професії, кар'єрному зростанні тощо; підвищення ступеня задоволення роботою шляхом створення позитивного психологічного клімату в колективі, покращення умов праці, підвищення рівня соціального захисту.

На практиці підприємство може одночасно застосовувати два чи три підходи до регулювання мобільності, скажімо, здійснюючи стимулююче регулювання щодо певної вікової або професійної категорії, поєднуючи його із стримуючим регулюванням, наприклад, щодо працівників з вищою освітою та вдаючись до сприяючого регулювання щодо усіх інших категорій робітників.

Відповідно до отриманих результатів є підстави стверджувати, що високий рівень трудової мобільності об'єктивно властивий молодіжній віковій групі. Саме добровільна індивідуальна трудова мобільність молоді значною мірою зумовлює високий рівень молодіжного безробіття, тому регулювання трудової мобільності, зокрема на рівні підприємств, може бути ефективним важелем впливу на стан молодіжної зайнятості на місцевому, регіональному, національному рівнях.

Специфіка молодіжної трудової мобільності дозволяє на основі проведеного аналізу виділити два напрями регулювання трудової мобільності молодих спеціалістів.

Першим з таких напрямів є сім'я. Маючи на меті омолодження кадрового складу, зниження рівня плинності молодих спеціалістів та виховання лояльного робітника, підприємство має морально стимулювати та матеріально підтримувати створення молодих сімей, підвищуючи рівень соціального захисту, особливо щодо такої категорії робітників, як молоді матері. Ефективними засобами стримуючого регулювання трудової мобільності молоді могли б стати: організація підприємствами дитячих садків, освітніх програм для дітей молодшого та шкільного віку, організація сімейного дозвілля робітників або, наприклад, надання молодим сім'ям кредитів на придбання житла.

Другим важливим напрямком виступає освіта та надання молоді можливості своєчасного підвищення кваліфікації. Проведене дослідження виявило значне прагнення молодих робітників до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня і одночасно доволі низький рівень адаптації молоді до реалій сучасного ринку праці. Значний час на початку трудової кар'єри молоді витрачає саме на таку адаптацію та пошук роботи, що максимально відповідає здібностям, рівню освіти, знанням та вмінням, особистим побажанням та інтересам.

На думку автора, можливість скоротити рівень трудової мобільності молоді полягає, в першу чергу, в поєднанні періоду адаптації до ринку праці з періодом навчання, що є можливим у разі створення ефективного механізму співпраці навчальних закладів і підприємств. Специфіка реформування професійно-технічної освіти з метою підвищення рівня відповідності вимогам сучасного виробництва вже розглядалася окремими авторами [6, с. 14]. В рамках цього дослідження є доцільним розробити механізм взаємодії підприємств та вищих навчальних закладів, що сприятиме адаптації молодих спеціалістів до реальних умов практичної трудової діяльності.

Вирішенню цих проблем зайнятості молоді, на думку автора, могло б сприяти створення на базі вищих навчальних закладів кадрових агенцій або бюро працевлаштування студентів та випускників. До основних функцій такої структури має належати:

1. Збирання інформації щодо наявності вільних робочих місць для молоді, в першу чергу за профілем навчання.
2. Співпраця з роботодавцями, зацікавленими в залученні до роботи молодих спеціалістів.

3. Збирання інформації та формування інформаційної бази щодо студентів та випускників, зацікавлених у працевлаштуванні.

4. Посередництво у працевлаштуванні студентів та випускників.

5. Контроль за умовами та специфікою праці на підприємствах, що залучують молодих спеціалістів за допомогою бюро.

6. Контроль успішності працюючих студентів, залучених до роботи за допомогою бюро.

7. У разі необхідності (або на прохання роботодавця) організація на базі ВНЗ навчальних заходів (курсів, тренінгів, семінарів) для молодих спеціалістів.

8. Організація спеціальних заходів (занять з основ працевлаштування, ярмарків зайнятості тощо).

9. Співпраця з аналогічними структурами в інших ВНЗ, державними центрами зайнятості, комерційними рекрутинговими та кадровими агенціями.

За результатами даного дослідження можна також рекомендувати для залучення та утримання на підприємстві спеціалістів з вищою освітою створити інститут наставництва. Ідея створення такого інституту не є новою [10, с.150 – 151], але може виявитися плідною в умовах вітчизняного ринку праці, зокрема в поєднанні з ідеєю створення бюро працевлаштування при вищих навчальних закладах. Саме наставники або координатори дій наставницьких структур на підприємстві мали б підтримувати зв'язок із освітніми установами, що готують майбутніх спеціалістів та сприяють їх працевлаштуванню.

Таким чином, у роботі проаналізовано специфіку трудової мобільності різних вікових груп, визначено основні підходи до управління трудовою мобільністю робітників на рівні підприємства, вдосконалено підхід до регулювання трудової мобільності молоді шляхом створення структур взаємодії підприємств та вищих навчальних закладів.

Запропонований автором аналіз соціально-економічних та психологічних чинників трудової мобільності може бути основою розробки стратегій управління трудовою мобільністю робітників, що належать до різних соціально-професійних груп на рівні підприємства та регіону.

Література: 1. Европа: вчера, сегодня, завтра / Институт Европы РАН; Редкол. РАН: Н. П. Шмелев (пред.) и др.; [Отв. ред. Н. П. Шмелев. – М.: ЗАО "Изд. "Экономика", 2002. – 824 с. 2. Мутяк М. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – №4. – С. 24 – 28. 3. Покришук В. Мотиваційна поведінка безробітної молоді в Україні / В. Покришук, Л. Грошко // Україна: аспекти праці. – 2005. – №8. – С. 7 – 12. 4. Эренберг Рональд Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Учебник / Рональд Дж. Эренберг, Роберт С. Смит; Пер. с англ.; [Под ред. Р.П. Колосовой. — М.: Изд. МГУ, 1996. — 778 с. 5. Мельник С. Формування трудового потенціалу міста: напрями взаємодії органів управління та роботодавців (на прикладі м. Луганська) / С. Мельник, П. Коропець, В. Хрипко // Україна: аспекти праці. – 2005. – №5. – С.18 – 24. 6. Данилишин Б. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України у світову економічну систему / Б. Данилишин, В. Куценко // Україна: аспекти праці. – 2004. – №4. – С. 14 – 18. 7. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе: Переходный период и дальнейшее развитие // Н. Барр, Р. У. Харбисон, С. Эстрин и др. / Под ред. Н. Барра; [Пер. с англ. под науч. ред. С. Кадомцевой. — М.: ИКЦ "ДИС", 1997. — 496 с. 8. Грішнова О. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності / О. Грішнова, М. Левицький // Україна: аспекти праці. – 2005. – №4. – С. 45 – 49. 9. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с. 10. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. Учеб.-практ. пособ. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998. – 352 с.

Стаття надійшла до редакції
18.05.2006 р.