

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-18-93>

УДК 331.446.4

## Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми

**Личковська М.Р.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри політичних наук і права  
Державний заклад «Південноукраїнського національного  
педагогічного університету імені К.Д. Ушинського»

У статті узагальнено підходи щодо трактування поняття «трудова мобільність». Розглянуто та проаналізовано об'єктивні та суб'єктивні аспекти трудової мобільності. Виділено основні фактори впливу на них. Охарактеризовано три моделі стратегії адаптації робітників до кризи. Визначені традиційні та інноваційні форми цих моделей, причини розвитку яких не є однозначними. Розкрито специфічний характер цих стратегій та форм у сучасних умовах України.

**Ключові слова:** мобільність, трудова мобільність, аспекти мобільності, фактори мобільності, стратегії мобільності.

Лычковская М.Р. СУЩНОСТЬ И ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ: НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

В статье обобщены подходы к трактовке понятия «трудова мобільність». Рассмотрены и проанализированы объективные и субъективные аспекты трудовой мобильности. Выделены основные факторы влияния на них. Охарактеризованы три модели стратегии адаптации работников к кризису. Определены традиционные и инновационные формы этих моделей, причины развития которых не являются однозначными. Раскрыт специфический характер этих стратегий и форм в современных условиях Украины.

**Ключевые слова:** мобільність, трудова мобільність, аспекти мобільності, фактори мобільності, стратегії мобільності.

Lichkovska M.R. ESSENCE AND TENDENCIES OF FORMING OF LABOUR MOBILITY: NATIONAL PROBLEMS.

In the article generalized approaches are in relation to interpretation of concept "labour mobility". It is considered and analysed objective and subjective aspects of labour mobility. The basic factors of influence are distinguished on them. Three models of strategy of adaptation of workers are described to the crisis. The traditional and innovative forms of these models, reason of development of that are not certain unambiguous. Specific character of these strategies and forms is exposed in the modern terms of Ukraine.

**Keywords:** mobility, labour mobility, aspects of mobility, factors of mobility, strategy of mobility.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Навколишній світ на рубежі двох тисячоліть зазнає масштабних, багатовекторних, неоднозначних, суперечливих змін. Ці зміни не тільки відкривають нові й небачені раніше можливості, а й породжують загрозливі виклики і небезпеки. Досліджуючи перспективи розвитку людства в епоху сучасних глобальних проблем, науковці звертають увагу на те, що «людина виявилася зовсім нездатною в культурному відношенні йти в ногу і повністю пристосуватися до тих змін, які вона сама й внесла в цей світ» [1, с. 42]. Насамперед це стосується сфери соціально-трудова відносин. Трансформація інституту зайнятості і різновекторність змін на ринку праці стають усе більш інтенсивними й змінюють зайнятість і усталені параметри ринку

праці. Новій економіці потрібен новий ринок праці, більш гнучкий, одним з індикаторів якого є трудова мобільність, яка відображає адаптацію ринку праці до структурних і кон'юнктурних змін.

Все це зумовлює те, що з-поміж важливих проблем сучасності одне з провідних місць належить проблемі мобільності, особливо трудової мобільності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Враховуючи значущість та багатогранність поняття «мобільність», його дослідження проводилося з позицій філософії, соціології, економіки, психології, демографії, антропології, педагогіки. Це дало змогу диференціювати уявлення про мобільність, визначити його філософські, соціальні, трудові, професійні, освітні, економічні та інші аспекти.

Проблемам трудової мобільності присвячено роботи багатьох науковців: зарубіжних – З. Баумана, Дж. Бхандарі, Ю. Веніге, Е. Йожа, Л. Дьєтваї, П. Сорокіна, Дж. Уррі, Р. Штольберга; російських – І.В. Василенко, Т.І. Заславської, В.М. Мойсеєнко, Є. Мулеєва, В.І. Староверова, Л.Л. Рібаковського та ін. Над цими проблемами працює і багато вітчизняних науковців. Серед них слід відзначити О.М. Білик, В. Дружиніну, Е.М. Лібанову, Р. Приму, М.І. Стрюк, А.М. Стрюк, Д. Б. Свириденко, О.С. Семерікова, Л.Л. Сушенцеву, Р.С. Чорного.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проте різнобічність підходів до дослідження трудової мобільності не дає однозначного уявлення про фактори, що впливають на неї, і шляхи активізації мобільності робочої сили в Україні, що й доводить актуальність цього дослідження.

**Мета статті** полягає у дослідженні генезису поняття «трудова мобільність» в розрізі складників, що його формують, на основі розгляду теоретичних та методичних підходів; проведенні аналізу основних факторів впливу на неї і розробленні економічних заходів, спрямованих на її активізацію у новій економіці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз публікацій із зазначеної проблематики свідчить, що:

1. Дослідження поняття «мобільність» з позицій різних суспільних наук, хоча й виправдано багатомірністю цього поняття, має суттєву ваду: односторонній розгляд проблеми – в економічному, соціальному, психологічному або іншому плані. При цьому є погляд на визначення трудової мобільності як складного, інтегративного, багатофакторного утворення, що є міждисциплінарним поняттям (Т.І. Заславська, Р.М. Пріма, Л. Л. Сушенцева та ін.).

2. До розуміння мобільності як економічної категорії сьогодні сформувався три підходи.

Перший об'єднує дослідників, що розглядають мобільність як рух робочої сили (П. Сорокін, С. Роцин і Т. Разумова, Р. Штольберг).

Другий (Ю. Одегов, Г. Руденко, П. Журавльов та ін.) – як якісну характеристику трудових ресурсів, їх здатність (готовність) до зміни свого положення в системі зайнятості (кваліфікації, місця роботи, сфери діяльності, регіону).

Третій – дослідження, в яких поєднуються обидва підходи (М.І. Долішній, С.М. Злупко, М.Г. Колосніцина, М.В. Курман, Н.В. Тілікіна).

Наприклад, М. Долішній та С. Злупко вважають, що в ринкових умовах економічна мобільність охоплює не тільки певну якісну характеристику трудового потенціалу, його

здатність і готовність до зміни праці, швидкої адаптації в динамічних виробничих умовах і кон'юктурі у сфері зайнятості, але й рух зайнятих у суспільному виробництві, внаслідок чого змінюється їх структура [2].

При цьому значна кількість науковців, навіть прихильники другого підходу, під час розгляду форм мобільності у тій або іншій формі ототожнюють їх з рухом, тобто міграцією. Хоча відомо, що міграція – це лише форма прояву мобільності, реалізована мобільність. Ототожнювання сутності і форми прояву приводить до неправильного тлумачення цих понять, що може мати негативні наслідки. Міграційні процеси можна регулювати нормативними та законодавчими актами, посилюючи або стримуючи їх. Мобільність можна лише стимулювати, створюючи для цього умови. Дослідження процесу мобільності не є чисто науковою проблемою, висновки цих досліджень стають основою для вироблення практичних рішень у сфері політики зайнятості, спрямованої на удосконалення адаптації ринку праці, підвищення ефективності функціонування як окремого підприємства, так і економіки країни загалом. Тому неправильне тлумачення понять приводить до неправильних рішень щодо регулювання зайнятості, а це – до зниження ефективності функціонування економіки України, стримування її подальшого розвитку.

Найбільш змістовним, на наш погляд, є визначення поняття професійної мобільності кваліфікованого робітника, наведене Л.Л. Сушенцевою, яка трактує її як необхідну для успішної життєдіяльності в сучасному суспільстві якість особистості, яка виявляється в праці і забезпечує самовизначення, самореалізацію в житті та професії через сформованість ключових компетенцій і ключових кваліфікацій і прагнення особистості змінити не тільки себе, а й професійне поле і життєве середовище [3, с. 158].

Попри те, не можемо погодитися, як мінімум, з двома позиціями Л.Л. Сушенцевої:

1. З тим, що наведене визначення стосується лише «професійної мобільності кваліфікованого робітника», багато положень цього визначення характеризують «мобільність» загалом.

2. З тим, що професійну мобільність вона вважає лише сучасною педагогічною проблемою, а шлях її вирішення бачить у вдосконаленні освіти.

На наш погляд, навіть найдосконаліша система освіти, висококваліфіковані викла-

дачі не спроможні змусити людину навчатися, якщо у неї нема внутрішньої потреби у цьому. До того ж, освіта й освітня мобільність безпосередньо не належить до категорії «трудова мобільність», а є лише першим етапом у процесі її формування.

Нам також імпує підхід О.М. Білик, яка розглядає мобільність у контексті теорії людського капіталу як актив людського капіталу на особистісному рівні, що характеризується здатністю індивіда швидко адаптуватися 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. При цьому вона підкреслює, що важливою є не лише здатність працівників швидко адаптуватися до зростання складності нової техніки і технологій, а й здатність максимально ефективно застосовувати свої знання, 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, як вважає О.М. Білик, перетворює людські знання в капітал, визначає ефективність реалізації індивідуального людського потенціалу і впливає на збільшення доходів працівника, що є однією з обов'язкових умов ефективного функціонування економіки [4, с. 43, 44].

Ми приєднуємося до думки дослідників, що характеризують трудову мобільність як складне, інтегративне, багатofакторне утворення, що визначає якісну характеристику трудових ресурсів, їх здатність (готовність) до зміни свого положення в системі зайнятості (кваліфікації, місця роботи, сфери діяльності, регіону).

Ми також погоджуємося з думкою, що порівняно з іншими чинниками виробництва робоча сила є більш мобільною як у географічному, так і у професійному відношенні, однак не завжди готова переміститися в інше місце чи навчатися іншій спеціальності [5, с. 285]. Тобто мобільність робітників має обмежений характер, тому що існує низка факторів об'єктивного і суб'єктивного характеру, які стримують переміщення робітників.

За такого підходу у понятті «трудова мобільність» розрізняють об'єктивний і суб'єктивний аспекти [6].

Об'єктивний аспект охоплює науково-технічні та соціально-економічні передумови, а також сам процес зміни професії. Щодо чин-

ників, які стимулюють трудову мобільність, ми повністю погоджуємося з думкою Л.Л. Сушенцевої, що об'єктивною основою мобільності робітників є зміни в змісті й характері їх праці, зокрема її предметі, меті та методах, тобто умовах праці [3, с. 158]. Для підтвердження цієї тези вона звертається до праць К. Маркса та Ф. Енгельса, у яких вони, розкриваючи зв'язок між зрушеннями в структурі суспільного виробництва й динамікою структури суспільної праці, сформулювали загальний закон зміни праці. Обґрунтовуючи його як об'єктивний закон великого промислового виробництва та вказуючи на зміну праці як фактор економічного зростання й всебічного розвитку особистості, класики марксизму показали, що його джерела знаходяться не в абстрактних інтересах особистості, а в об'єктивних закономірностях розвитку виробництва. [3]. З одного боку, розвиток науки й техніки створює умови для появи нових галузей економіки і нових професій. З другого, у кожному виді діяльності фахівець досягає межі, за якою його творчі креативні здібності вже не можуть проявлятися на цьому робочому місці. Тому фахівець може й повинен час від часу переходити в суміжні сфери, змінювати напрями професійної діяльності. Ці твердження знайшли втілення та практичне підтвердження у сучасному менеджменті в формі ротатії робітників, а також у плануванні кар'єри в управлінні людськими ресурсами на підприємствах. Зміна праці може проявлятися в межах однієї професії через удосконалення праці, або у вигляді переходу від одного виду роботи до іншого, або як поєднання різних видів роботи.

Розмаїття форм прояву закону зміни праці залежить від рівня розвитку суспільства. Дія закону зміни праці стали відчуватися з XIX в. в зв'язку з розвитком промислової революції, яка різко прискорила впровадження нових засобів виробництва (насамперед засобів праці), так що зміна умов праці стала відбуватися протягом трудового життя одного покоління працівників. Однак зміни в професійній структурі були ще мало відчутні, щоб розглядати тенденцію до зміни праці. У сучасному суспільстві за одне покоління виникає потреба в зміні професії два-три і більше разів. Тобто в умовах науково-технічної революції закон зміни праці усе більше розширює свої межі, проявляє свій універсальний характер, виявляючи нерівномірність розвитку зміни праці в різних галузях народного господарства, розмаїття форм його прояву.

Суб'єктивний аспект розкриває процес зміни інтересів працівників та акт прийняття рішення щодо зміни місця роботи чи професії, що залежить від таких індивідуальних характеристик людей, як потреби, ціннісні орієнтації, моральні якості та інші визначальні мотиви. До суб'єктивного аспекту належить і розгляд трудової мобільності з характерологічного погляду, що дає підстави розглядати професійну мобільність як відносно усталену властивість особистості, як підготовленість або схильність до зміни виду професійної діяльності [6].

До факторів суб'єктивного характеру слід віднести психологічну готовність до зміни професії та причини, що дозволяють чи не дозволяють зламати традиційний стереотип професійної поведінки. Науковці у галузі психології (В. Ковальова, В. Тихонович, М. Шабанова, Л. Левченко та ін.) вважають, що найбільш правомірним у контексті психології трудової мобільності є виокремлення типів особистості, потенційно схильних до мобільної або стабільної поведінки, та типів особистості, що по-різному оцінюють порівняльну значущість кар'єрного росту, оскільки всі типи особистості і є тим чинником, що диференціює індивідуальне сприйняття та оцінку тієї чи іншої ситуації [6].

При цьому, як слушно зауважує Н. Коваліско, оцінка необхідності та бажання переміщення, як правило, мотивується самою людиною. Залежно від характеру цієї оцінки розрізняють мотиви здійснення акту мобільності і мотиви утримання від неї. Під мотивами мобільності розуміють усвідомлені людиною причини та цілі (внутрішні усвідомлені або не усвідомлені спонуки, що відповідають цим стимулам), які роблять соціальне, професійне переміщення необхідним. Тому в одних і тих же умовах і за наявності рівних можливостей індивіди приймають неоднакові рішення. Це пов'язано з тим, що особистість з її неповторною структурою перебуває між зовнішніми стимулами до переміщення і мотивованими оцінками його доцільності. Безперечно, мотиваційні функції виконують ціннісні орієнтації особистості. При цьому цінностями виступають матеріальні або ідеальні предмети, які здатні задовольнити потреби та інтереси людини, сформувати індивідуальний стиль життя, невід'ємним складником якого є професійна діяльність, професійне самовизначення особистості [7].

Таким чином різні типи особистостей, які знаходяться в однаковій об'єктивній ситуації,

реалізують різні моделі трудової поведінки: більш здібні індивіди іноді крокують службовими сходами значно повільніше, ніж менш здібні, але орієнтовані на кар'єру; одні змінюють професію задля кращих умов, інші – протистоять зміні фаху; частина людей під впливом руйнуючої економічної та професійної культури засвоюють нову культуру, а інша частина залишається відданою попередній [6].

Тобто особистості по-різному пристосовуються до життєвих обставин, виробляють різні моделі стратегії адаптації до кризи, кожна з котрих має свої традиційні та інноваційні форми, серед яких:

- 1) стратегія пристосування (виживання):
  - інноваційна – настанова на засвоєння нових знань, підвищення кваліфікації тощо;
  - традиційна – настанова на будь-яку постійну роботу та гарантовану зайнятість;
- 2) стратегія зміни професії:
  - інноваційна – настанова на вертикальну висхідну мобільність (тобто соціальний підйом на основі якісної зміни професії й кваліфікації, наприклад, на створення свого бізнесу) або горизонтальну мобільність (перехід від однієї соціальної позиції до іншої, що знаходиться на тому ж соціальному рівні, переміщення без якісної зміни професії й кваліфікації, наприклад, оволодіння новими професіями);
  - традиційна – настанова на вертикальну спадну мобільність (тобто соціальний «спуск»).
- 3) стратегія зайнятості на декількох роботах:
  - інноваційна – настанова урізноманітнення інтересів (основна робота і фріланс, клаудсорсинг чи краудфандинг тощо);
  - традиційна – настанова працювати на декількох роботах щоб забезпечити своє існування.

Всі ці стратегії в сучасних умовах України здобувають специфічний характер. Деформація, руйнація трудового потенціалу, які детерміновані трансформаційними процесами, тривалим періодом спаду в економіці, соціально-економічною кризою, відбилися на погіршенні якісних характеристик трудових ресурсів, негативно вплинули на трудовий менталітет і трудові орієнтації людей. Все це, на думку Л. Сушенцевої, не тільки знецінило людський капітал та інтелектуальний потенціал, а й породило стихійну адаптацію працюючих громадян до жорстких соціальних реалій, сформувавши «кризове мислення» [3].

В умовах «кризового мислення» інноваційні форми, як правило, отримують різні форми зовнішньої міграції (наявні чи віртуальні) тому що не знаходять реалізації в Україні.

«Кризове мислення» щодо традиційних форм породжує не менш руйнуючі наслідки, проявом яких є:

– знецінення людського капіталу, що був накопичений у попередню епоху. Знецінення торкнулося як загального людського капіталу (знань, умінь та навичок, які люди одержують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (знань та вмінь, які вони здобувають у процесі виробничої діяльності, безпосередньо на робочих місцях). Це привело, на думку Л. Гордона, до появи особливої категорії бідності – «бідності сильних», тобто робітники високої кваліфікації втратили здатність забезпечувати достатній рівень благополуччя для себе і своїх рідних [8];

– відбувся перехід значної частини працівників інтелектуальної праці у сфери некваліфікованої, але більш високодохідної діяльності, що перетворило трудову мотивацію до високоефективної праці на мотивацію виживання [3];

– масове знецінення людського капіталу не могло не позначитися на продуктивності праці й стало, на думку Р. Капелюшнікова, одним із головних чинників її різкого зниження у пореформений період [9];

– криза виробництва й падіння попиту на промислову продукцію з середини 90-х років ХХ століття зумовили зниження потреби у підготовці кадрів для промисловості, яка практично припинилася;

– молодь тепер не може заповнити вакансії, що потребують спеціальної (технічної, технологічної) професійної підготовки, а старше покоління в найближчі роки піде на пенсію. Таким чином, з одного боку, молодь не може заповнити дефіцит у кваліфікованій робочій силі, а з іншого, дешева некваліфікована праця для неї не є привабливою [9];

– порушена залежність «більшої оплати за більш кваліфіковану працю», тобто знецінилися знання. Це має негативні наслідки, молодь все частіше вступає у вищі навчальні заклади не для отримання знань та професії, а для отримання формального свідоцтва – диплому. Знання ж, як вони вважають, будуть отримувати на посадах, на які зможуть працевлаштуватися;

– змінилося поняття «престижності професій», найбільш популярними є різні галузі права та ті, що допоможуть працевлаштуватися в системі органів влади.

Все це руйнує інтелектуальний потенціал та посилює міграційні настрої всіх верств населення. Зовнішня міграція набуває загрозливих розмірів.

З цих та інших причин якість робочої сили в Україні здебільшого не відповідає сучасним вимогам і часто професійно-кваліфікаційний рівень громадян, які шукають роботу, та потреби роботодавців не збігаються, а отже, відчувається нестача кваліфікованої робочої сили.

Таким чином, проблема руйнування трудової мотивації стала найбільш значущою для суспільства і має значні наслідки у демографічній, соціальній та трудовій сферах. Тому подолання цієї проблеми має стати одним із ключових пріоритетів соціально-економічного розвитку економіки, що стане передумовою ефективності реструктуризації національної економіки, гармонізації інтелектуальних рівнів різних груп населення та забезпечить інтелектуальним потенціалом інтенсивний вектор розвитку економіки.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Звичайно, наведений перелік проблем формування та розвитку трудової мобільності не є завершеним, він значно ширший. Крім того, здійснене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми формування та забезпечення трудової мобільності робітників. Ці, а також інші проблеми ринку робочої сили мають бути предметом дискусій та подальшого наукового дослідження. Дуже перспективними стають наукові дослідження причин існування та поширення «кризового мислення» як фактора поширення міграційних настроїв населення України та зниження продуктивності праці. Проблема «кризового мислення» може стати причиною консервації важкої економічної ситуації та стримування соціально-економічного розвитку України.

При цьому необхідно пам'ятати, що не слід ототожнювати поняття «трудова мотивація» і «трудова міграція». Міграційні процеси можна регулювати нормативними та законодавчими актами, посилюючи або стримуючи їх. Мобільність можна лише стимулювати, створюючи для цього умови.

У своїх висновках ми збігаємося з думкою О.М. Білик, що сучасна соціально-економічна 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 цієї політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути націлена на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному члену суспільства

доходів, не нижчих прожиткового мінімуму, а насамперед ринкового підходу, який передбачає створення умов для розвитку своїх продуктивних здібностей та ефективної їх реалізації [5].

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що Україні вкрай необхідно зберегти свій людський, науково-освітній потенціал. Зупинити відтік працездатного економічно активного

населення можна, лише забезпечивши створення умов для ефективного його використання. Такими умовами є високопродуктивні робочі місця, на яких випускають конкурентоздатну продукцію, що користується попитом на внутрішньому і світовому ринках, відновлення довіри до влади, ефективне використання людського потенціалу, забезпечення високих стандартів життя.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Печчеи А. Человеческие качества / пер. с англ. О.В. Захарова. Москва: Прогресс, 1985. 312 с.
2. Долішній М.І. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика. Київ: Наукова думка, 1994. 263 с.
3. Сушенцева Л.Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика: монографія / за ред. Н.Г. Ничкало. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011. 439 с.
4. Білик О.М. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності. Україна: аспекти праці. 2009. № 1. С. 43–46.
5. Collins: словарь по экономике /пер. с англ. под ред. П.А. Ватника. Санкт-Петербург: Экономическая школа, 2004. 752 с.
6. Пріма Р.М. Професійна мобільність фахівця як наукова проблема. Волинський національний університет імені Лесі Українки. URL: <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-01/08prmssp.pdf> (дата звернення: 20.08.2018).
7. Коваліско Н.В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці: дис. ... канд. соціолог. наук: спец. 22.00.07 «Соціологія управління»; Львівський держ. ун-т. Львів, 1999. 184 с.
8. Гордон Л.А. Четыре рода бедности в современной России. Социологический журнал. 1994. № 4. С. 23–34.
9. Капелюшников Р.И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт. Препринт WP3/2006/03, Москва: ГУ ВШЭ, 2006. 64 с.

#### REFERENCES:

1. Pechchey A. (1985) Chelovecheskiye kachestva [Human internals]. (O. V. Zakharova. Trans). Moskva: Prohress, 312 p. (in Russian)
2. Dolishnii M.I. (1994) Sotsialno-trudovyi potentsial: teoriia i praktyka. [Social-labour potential: theory and practice] Kyiv: Naukova dumka, 263 p. (in Ukrainian)
3. Sushentseva L. L. (2011) Formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnykh kvalifikovanykh robotnykiv u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh: teoriia i praktyka : monohrafiia [Formation of professional mobility of future skilled workers in vocational education institutions: theory and practice : monograph]. Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. Kryvyi Rih: Vydavnychiy dim, 439 p. (in Ukrainian)
4. Bilyk O.M. (2009) Osnovni napriamy zberezhenia i rozvytku natsionalnoho liudskoho kapitalu za rakhunok aktyvizatsii trudovoi mobilnosti. [Basic directions of maintenance and development of national human capital are due to activation of labour mobility] Ukraina: aspekty pratsi, no 1, pp 43–46. (in Ukrainian)
5. Vatnyk P.A. (ed.) (2004) Collins: slovar po ekonomyk. [Collins: dictionary on economies]. Sankt-Peterbur: Ekonomycheskaia shkola, 752 p. (in Russian)
6. Prima R.M. Profesiina mobilnist fakhivtsia yak naukova problema [Professional mobility of specialist as scientific problem] [Elektronnyi resurs]: Volynskiy natsionalnyi universytet imeni Lesi Ukrainky. Available at: <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-01/08prmssp.pdf> (data zvernennia: 20.08.2018). (in Ukrainian)
7. Kovalisko N.V. Trudova mobilnist v umovakh rehionalnoho rynku pratsi [Labour Mobility in Regional Labour Market]: dys. ... kand. sotsiolog. nauk : spets. 22.00.07 "Sotsiologhiia upravlinnia", Lviv: Lvivskiy derzh. un-t, 1999. 184 p. (in Ukrainian)
8. Hordon L. A. (1994) Chetyre roda bednosti v sovremennoi Rossyy. [Four sorts of poverty are in modern Russia]. Sotsyologicheskyy zhurnal, no. 4. pp. 23–34. (in Russian)
9. Kapeliushnykov R. Y. (2006) Obrazovatelnyi potentsyal y eho sviaz s kharakterystykamy rynku truda: rossyiskiy opyt. [Educational potential and his connection with descriptions of labour market: Russian experience] Working paper WP3/2006/03, Moskva: GU VShE, 64 p. (in Russian)

## The essence and tendencies of labour mobility formation: national problems

**Lychkovska M.P.**

Candidate of Economic Sciences,  
Senior Lecturer at Department of Political Science and Law  
South Ukrainian National Pedagogical University  
named after K. D. Ushynsky

The article emphasizes that the world around two millenniums undergoes large-scale, multi-vector, ambiguous, contradictory changes. It is stated that these changes open not only new and unprecedented opportunities but also create threatening challenges and dangers. It is established that a man was completely unable to adapt to the changes that he himself has made in this world. First of all, it refers to labour mobility, which reflects the adaptation of the labour market to structural and business changes. All this determines that among the most important problems of our time, one of the leading places belongs to the problem of mobility in general and especially the problems of labour mobility.

Taking into account the significance and versatility of the concept of "mobility", its research was conducted from the standpoint of various social sciences. This made it possible to differentiate the notion of mobility, to define its philosophical, social, labour, professional, educational, economic, and other aspects. However, the versatility of approaches to the study of labour mobility does not give a clear picture of the factors affecting it and ways to increase the mobility of labour in Ukraine, which proves the relevance of this study.

The purpose of the paper is to study the genesis of the concept of "labour mobility" in terms of its constituent components, based on the consideration of theoretical and methodologi-

cal approaches, the analysis of the main factors influencing it, and the development of economic measures aimed at its activation in the new economy.

In order to achieve this goal, the approaches to the interpretation of the concept of "labour mobility" are generalized in the research process. Objective and subjective aspects of labour mobility are considered and analysed. The main factors influencing them are highlighted. Three models of the strategy of adaptation of workers before the crisis are described. Traditional and innovative forms of these models are identified, the causes of which are not unambiguous. The specific character of these strategies and forms in the present conditions of Ukraine is revealed. It is determined that the spontaneous adaptation of working citizens to hard social realities forms "crisis thinking". It is proved that "crisis thinking" is a factor in the expansion of the migratory sentiment of the Ukrainian population and in the reduction of labour productivity. It is determined that the problem of "crisis thinking" can become a reason for the conservation of the difficult economic situation and the containment of the socio-economic development of Ukraine. A system of measures aimed at overcoming this phenomenon by creating conditions for the development of productive abilities and their effective implementation is proposed.