

Стожок А.Ю.

аспірантка

Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана**Stozhok Alina**

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**THE INSTITUTIONAL FOUNDATIONS
OF EMPLOYEE SOCIAL MOBILITY**

Стаття присвячена обґрунтуванню інноваційних підходів щодо посилення відповідальності між державою, навчальними закладами та роботодавцями з метою забезпечення розвитку людського капіталу. Проаналізовано посилення географічної мобільності як наслідок вимушеного переміщення українського населення з метою захисту та збереження життя. Акцентовано на фінансуванні та підтримці працевлаштування, які зосереджені на підвищенні кваліфікації, навчанні та забезпеченні довготривалої зайнятості. Доведено ефективність механізму співпраці між університетами та компаніями з метою забезпечення кар'єрного доступу, що зміцнює соціальну мобільність. Аргументовано важливість соціальної мобільності для розв'язання проблеми освітньої нерівності шляхом надання підтримки молодому поколінню у розвитку людського капіталу. Зроблено висновок про вагомість відповідальності кожного суб'єкта за формування людського капіталу, що є підґрунтям соціальної мобільності, яка забезпечує необхідний рівень та якість життя.

Ключові слова: інституції, соціальна мобільність, людський капітал, зайнятість, навички, працівники.

The article explores innovative approaches to strengthening the shared responsibility among the state, educational institutions, and employers to ensure the development of human capital as the foundation for employee social mobility. The analysis highlights the rise in geographical mobility due to the forced displacement of the Ukrainian population, driven by the need for safety and survival. Emphasis is placed on the active involvement of all labor market participants, particularly employers, in adapting and creating jobs aligned with workforce capabilities and needs. The importance of financing employment initiatives that prioritize professional development, skills training, and long-term job stability is underscored. The cooperation mechanism between universities and companies is examined, showcasing its role in facilitating quality career starts for the younger generation. The benefits for employers, particularly through the early creation of a talent pipeline, are outlined. These initiatives are shown to act as catalysts for career access, enhancing social mobility and bridging the gap between education and employment. The participation of employers in advancing the professional development of educators is substantiated, ensuring that workforce skills meet the evolving demands of the labor market. The article argues for the role of social mobility in addressing educational inequalities, providing targeted support for younger generations to build human capital. It also highlights the effectiveness of implementing programs that foster collaboration between universities and employers under state regulation through providing labor demand and platforms for its execution. Special attention is given to reskilling women, who are increasingly vital to the labor market due to the military mobilization of men. The author concludes that fostering human capital requires a shared responsibility, including personal accountability by working-age individuals, as it serves as the cornerstone for social mobility that ensures a sustainable standard of living and quality of life.

Keywords: institutions, social mobility, human capital, employment, skills, employees.

Постановка проблеми. Повномасштабна війна спричинила глибокі зміни у соціально-економічному добробуті України, що значно вплинуло на розвиток людського та соціального капіталу населення. Зважаючи на те, що основою площиною його реалізації є ринок праці, то перед державою постає нагальне завдання

забезпечити повноцінне втілення трудового потенціалу. Досягнення цього є неможливим без цілеспрямованої взаємодії начальних закладів та роботодавців, яке регулюється державними органами влади. Як наслідок, важливим аспектом є забезпечення можливостей навчання, міжсекторальної співпраці, підтримки

соціально-економічної різноманітності. Зазначене посилює соціальну мобільність працівників, що має позитивний ефект для зменшення нерівності та відновлення людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Процеси мобільності робочої сили висвітлені у працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Відтак, провідні дослідники соціальної мобільності Е. Лібанова й О. Позняк [1] розглядають соціальну мобільність через аспекти вимушеної міграції українського населення, спричиненої повномасштабною війною, що негативно впливає на демографічний потенціал України. О. Малиновська та Л. Яценко [2] досліджують соціальну мобільність через вимушену міграцію, зумовлену війною, та наголошують на важливості державної політики щодо розвитку трудового потенціалу, що є необхідною умовою для забезпечення соціальної стійкості. В. Близнюк [3] аналізує трудову мобільність як чинник формування та використання людського капіталу шляхом її впливу на продуктивність праці. Зарубіжні дослідники М. Бідвел [4], Л. Коен [5], Дж. Бессен [6] представляють соціальну мобільність як кар'єрний розвиток в умовах технологічного прогресу завдяки опануванню нових навичок, які відповідають вимогам ринку праці.

Мета статті полягає в обґрунтуванні інноваційних підходів щодо посилення відповідальності між суб'єктами (державою, навчальними закладами та роботодавцями) з метою забезпечення розвитку людського капіталу, що є основою соціальної мобільності працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Комісія з соціальної мобільності Великої Британії визначає соціальну мобільність як зв'язок між доходом особи та доходом її батьків. Відтак, чим сильніший є взаємозв'язок, тим нижчий є рівень соціальної мобільності і, відповідно, чим слабший взаємозв'язок, тим вищий рівень соціальної мобільності [7].

Нині українське суспільство потерпає від наслідків війни, які посилюють процеси мобільності робочої сили через активні бойові дії. Варто зауважити, що до війни структурні та географічні зрушення у зайнятості були спричинені наслідками пандемії COVID-19. Це змусило працівників змінювати професійний напрям та спосіб життя попри неможливість фізичних переміщень, що стало руйнівним фактором міграції [8]. Проте міграційні рухи у глобальному просторі посиленими внаслідок вимушеного переміщення українського населення з метою захисту та збереження життя. Але слід зауважити, що українці не є єдиною нацією, яка змушена тікати від загроз та небезпек у власній країні. За даними Агентства ООН у справах біженців [9], станом на 2024 понад 120 млн осіб

шукають прихистку у безпечних країнах через переслідування, конфлікти, насильство та порушення прав людини. Крім того, ескалація російської війни проти України продовжує спричиняти переміщення: станом на кінець 2023 року 9,7 млн українців були вимушено переміщені як за кордон, так і в межах країни [10].

Варто зауважити, що вимушена міграція українського населення, як всередині країни, так і за кордон, характеризується критичними тенденціями, які значно впливають на державні інституції. Структура вимушено переміщеного українського населення вирізняється чітко вираженими гендерною та професійно-кваліфікаційною складовими, тому потребує відповідного інституційного регулювання. Оскільки відсутність налагодженої співпраці державних інституцій, освітніх закладів, роботодавців посилюватиме втрати людського капіталу, що є каталізатором інноваційного розвитку країни. А зважаючи на те, що значну частку у чисельності вимушено переміщених осіб становлять особи працездатного віку, питання посилення процесів професійної мобільності з метою забезпечення гідного рівня та належної якості життя є першочерговим завданням регулювання ринку праці.

Безперечно, українці продовжують демонструвати стійкість до викликів та готовність до змін. Проте, згідно зі дослідженням аналітичного центру [11], 73 % опитаних зазначили, що принаймні один раз змінювали професійну діяльність під час війни, що свідчить про її безпосередній вплив на мобільність працівників. Крім того, понад 64 % респондентів готові опанувати нову спеціальність, щоб залишитися конкурентоспроможними на ринку праці. Проте важливо зазначити, що попри готовність до змін, працівники зазначають серед основних бар'єрів, які перешкоджають мобільності на ринку праці, високу вартість неперервного навчання (55 %), складність набуття необхідних навичок (38 %) та недостатній рівень навичок (34 %) [11].

Хоча й українське населення виявляє високий рівень освіченості та адаптивності, проте й також потребує соціальної підтримки та інклюзивного робочого середовища, яке відповідає різним категоріям та віковим групам. Відтак, аби ефективно взаємодіяти із викликами в умовах війни, зокрема із проблемою дефіциту людського капіталу, необхідно мотивувати до залученості усіх суб'єктів ринку праці, особливо роботодавців, до формування та адаптації робочих місць під потреби та можливості робочої сили.

Присутні у суспільстві занепокоєння щодо війни, невизначеності та депопуляції породжують нові підходи до управління процесами соціальної мобільності. Насамперед завданням соціальної мобільності є сприяння зайнятості

осіб з нижчим соціально-економічним статусом. Цього можливо досягти шляхом надання фінансування та підтримки працевлаштування, які зосереджені на підвищенні кваліфікації, навчанні та забезпеченні довготривалої зайнятості.

Пандемія коронавірусу посилила цифровізацію економіки. Тому у виробничих галузях та сфері послуг відбувся значний приріст технічних спеціалістів. Та попри те, що українська робоча сила характеризується високим рівнем кваліфікації та володіння навичками (за даними Global Skills Report Coursera [12], у 2024 році на європейському ринку Україна займає 17-те місце за рівнем технічної майстерності), вітчизняні університети забезпечують лише 50 % від загальної кількості потрібних ринку спеціалістів [13].

Таким чином, можна зробити висновок про пріоритетність власної ініціативи у реалізації трудового потенціалу. Проте важливим аспектом соціальної мобільності є надання студентам можливості розпочати кар'єру шляхом надання доступу до отримання практичного професійного досвіду. Задля цього має бути налагодженою співпраця між університетами та компаніями, яка забезпечить молодому поколінню якісний кар'єрний старт.

Доцільним є стажування у компаніях не лише під час переддипломної практики, а й раніше. За умови успішності потенційним кандидатам може бути запропонована можливість повернутися та працювати протягом останнього року навчання в університеті. Відтак, студенти зможуть опанувати необхідні для спеціальності навички під час перебування у реальному робочому середовищі і також зрозуміти, чи відповідає обрана професія очікуванням практично. Такий підхід матиме корисність не лише для студентів, які уникнуть прогалин у навичках та втрати часу, а й також для роботодавців, які зможуть завчасно сформувати кадровий резерв та пул талантів на посади молодших спеціалістів (Junior Associate).

Роботодавці можуть інвестувати у програми, передбачені саме для випускників університетів, оскільки навчання випускників відрізняється наявністю проходження практики та спрямованістю студентів на працевлаштування. Такі програми функціонуватимуть як каталізатор забезпечення кар'єрного доступу, що зміцнює соціальну мобільність. До того ж, завдяки програмі студенти матимуть змогу зміцнити людський та соціальний капітал шляхом налагодження сприятливого нетворку та доступ до цінних ресурсів для розвитку кар'єри. Маючи змогу переймати досвід команди та менторів, студенти отримають уявлення про те, якою буде посада, а також структурований шлях навчання, який допоможе розвинути навички

та впевненість для досягнення успіху у своїй професії: від особистого бренду до презентаційних навичок. А регулярні відгуки та підтримка лідерів дозволить реально оцінювати власний потенціал та професійні орієнтири.

Крім того, компанії можуть брати участь не тільки у розвитку професійних навичок молодих спеціалістів, але й також викладачів. Особливо це стосується викладачів у галузі STEM-освіти, яка є швидкозмінною та потребує передових практик. Варто зауважити, що сприяння соціальній мобільності також допомагає розв'язати проблему освітньої нерівності шляхом надання підтримки молодому поколінню у розвитку людського капіталу (особливо це стосується різниці між доступом до освіти у сільській місцевості та містах). Не менш важливим є підвищення кваліфікації викладачів, що дозволить не лише реалізувати трудовий потенціал освітян, але й також надавати студентам навчальний матеріал, який би сприяв формуванню навичок, що відповідають сучасним вимогам ринку праці.

Підсумовуючи цей напрям посилення соціальної мобільності як початкового етапу кар'єрного зростання, можемо зробити висновок, що у разі ефективної реалізації програм взаємодії роботодавців та університетів за державного регулювання, заснованого на принципах прозорості, добросовісності та інклюзивності, університети надають пропозиції ринку праці, а компанії надають площину для їх реалізації.

Як було доведено попередньо, соціальна мобільність є практичним імперативом, який має соціально-економічну цінність для суб'єктів ринку праці та інституцій. Результатом ефективного забезпечення мобільності є посилення конкурентоспроможності як працівників, так компаній. Для того, аби залишатись конкурентоспроможними, компаніям необхідно залучати працівників з різним досвідом та навичками, оскільки різноманітність є чинником інноваційного розвитку.

Зважаючи на гендерний дисбаланс, породжений відсутністю необхідної кількості чоловічої робочої сили внаслідок мобілізації, жінки є стратегічним ресурсом функціонування ринку праці та економіки загалом. Отож, аби забезпечити рівномірний розподіл робочої сили та поступовий перехід жінок у нові сфери діяльності, державні установи та громадські організації, зокрема за міжнародної підтримки, мають стимулювати соціальну мобільність жінок шляхом опанування нових, потрібних ринку, навичок на тренінгах та семінарах. Важливо зауважити, що активна фаза професійної діяльності жінки збігається із її репродуктивним здоров'ям, тому до основної зайнятості додаються сімейні обов'язки. Крім того, збільшується навантаження через догляд

за особами, які його потребують (ветерани війни з інвалідністю, особи, які повернулись із полону, особи, які зазнали тортур). Не менш важливим аспектом є погіршення матеріального становища через відсутність роботи внаслідок передчасного припинення трудової діяльності на незначений проміжок часу, що посилює фінансову залежність від держави. Відтак, зусилля держави та компаній мають враховувати перешкоди на шляху до соціальної мобільності жінок та створювати необхідні умови для їх мінімізації шляхом гнучкості навчальних програм.

Підсумовуючи здійснене дослідження, доцільно зробити висновок про необхідність неперервної та злагодженої співпраці держави, навчальних закладів та роботодавців, націленої на розвиток людського капіталу, забезпечуючи соціальну мобільність та взаємозв'язок між поколіннями. Для того, аби механізм взаємодії був ефективний, в його основу має бути покладена соціальна мобільність, за допомогою якої навчальні заклади зможуть формувати відповідні ринку навички, а роботодавці їх реалізувати на чолі з державними органами влади як гарантом захисту прав (рис. 1).

Висновки з проведеного дослідження. Отже, соціальна мобільність є актуальним питанням під час формування програм соціально-економічного розвитку країни як зараз, так і після війни. Дозволяючи змінювати соціально-економічний статус, більш високий рівень соціальної мобільності позитивно впливає на економіку та добробут населення. На організаційному рівні ефективність соціальної мобільності впливає на показники інклюзивності та рівності, а також сприяє отримувати доступ до талантів



Рис. 1. Вплив суб'єктів на розвиток людського капіталу

Джерело: розроблено автором

та утримувати їх. З іншого боку, посилення соціальної мобільності впливає на зменшення нерівності у доходах, а також поліпшення рівності в освітніх можливостях та на ринку праці. Для реалізації зазначеного необхідним є насамперед ефективне управління соціальною мобільністю, що передбачає організаційну політику у соціально-економічній площині, яка б була консолідаційним фактором взаємовпливу держави, бізнесу та навчальних закладів. Хоча й лідерство відіграє у цьому контексті важливу роль, ефективність цих практик залежатиме саме від колективних дій між секторами, підтриманих урядом та регулюючими органами. Вагомою складовою забезпечення ефективності механізму управління соціальною мобільністю є відповідальність кожного суб'єкта, зокрема й осіб працездатного віку, які повинні індивідуально у межах своїх можливостей нести відповідальність за формування людського капіталу, що є підґрунтям соціальної мобільності, яка забезпечує необхідний рівень та якість життя.

Список використаних джерел:

1. Libanova E., Pozniak O. War-driven wave of Ukrainian emigration to Europe: an attempt to evaluate the scale and consequences (the view of Ukrainian researchers). *Statistics in Transition new series*. 2023. 24(1). P. 259–276. DOI: <https://doi.org/10.59170/stattrans-2023-014> (дата звернення: 15.11.2024).
2. Малиновська О.А., Яценко Л.Д. Вплив зумовленої війною вимушеної міграції за кордон на стан трудового потенціалу України в контексті соціальної стійкості. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 2(34). С. 7–25. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-7-25](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-7-25) (дата звернення: 15.11.2024).
3. Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Підвищення трудової мобільності як фактор розвитку людського капіталу. *Економіка України*. 2023. № 2(735). DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.073> (дата звернення: 15.11.2024).
4. Bidwell M., Choi K., Fernandez-Mateo I. Brokered Careers: The Role of Search Firms in Managerial Career Mobility. *ILR Review*. 2023. № 76(1). P. 210–240. DOI: <https://doi.org/10.1177/00197939221096112> (дата звернення: 15.11.2024).
5. Hollister M., Karunakaran A., & Cohen L.E. An Ecological Model of Task Disruption: The Impact of Partial Automation of Jobs through AI. *Academy of Management Proceedings*. 2023. No. 1. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.13876abstract> (дата звернення: 15.11.2024).
6. Hunt J., Cockburn I.M., Bessen J. Is Distance from Innovation a Barrier to the Adoption of Artificial Intelligence? *National Bureau of Economic Research, Working Paper*. 2024. DOI: <https://doi.org/10.3386/w33022> (дата звернення: 15.11.2024).
7. Social Mobility Commission. About us. *UK Government*. 2024. URL: <https://socialmobility.independent-commission.uk/about-us/> (дата звернення: 15.11.2024).

8. IOM. COVID-19 impacts on mobility. *World Migration Report. Chapter item*. 2024. URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/what-we-do/world-migration-report-2024-chapter-2/covid-19-impacts-mobility> (дата звернення: 15.11.2024).
9. USA for UNHCR. Five Takeaways from the 2023 UNHCR Global Trends Report. 2024. URL: <https://www.unrefugees.org/news/five-takeaways-from-the-2023-unhcr-global-trends-report/> (дата звернення: 15.11.2024).
10. USA for UNHCR. 5 Things You Should Know About the War in Ukraine. 2024. URL: <https://www.unrefugees.org/news/5-things-you-should-know-about-the-war-in-ukraine/> (дата звернення: 15.11.2024).
11. Gradus Research Company. Professional mobility of Ukrainians amid the human capital crisis. *Special survey 2024*. 2024. URL: <https://gradus.app/en/open-reports/professional-mobility-of-ukrainians-amid-the-human-capital-crisis/> (дата звернення: 15.11.2024).
12. Coursera Enterprise. Global Skills Report 2024. *Global Reports*. 2024. URL: <https://www.coursera.org/skills-reports/global> (дата звернення: 15.11.2024).
13. IT Ukraine Association. Digital Tiger: the Power of Ukrainian IT. *2023 Research Project*. 2024. URL: <https://itukraine.org.ua/en/digital-tiger-the-power-of-ukrainian-it-2023/> (дата звернення: 15.11.2024).

References:

1. Libanova E., Pozniak O. (2024). War-driven wave of Ukrainian emigration to Europe: an attempt to evaluate the scale and consequences (the view of Ukrainian researchers). *Statistics in Transition new series*, no. 24(1), pp. 259–276. DOI: <https://doi.org/10.59170/stattrans-2023-014> (accessed November 15, 2024).
2. Malynovska O. A., Yatsenko L. D. (2024). Vplyv zumovlenoi viinoiu vymushenoj mihratsii za kordon na stan trudovoho potentsialu Ukrainy v konteksti sotsialnoi stiikosti [The Impact of War-Driven Forced Migration Abroad on the State of Ukraine's Labour Potential in the Context of Social Sustainability]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and Perspectives of Economics and Management*, no. 2(34), pp. 7–25. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-7-25](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-7-25) (accessed November 15, 2024).
3. Blyzniuk V. V., Yatsenko L. D. (2023). Pidvyshchennia trudovoi mobilnosti yak faktor rozvytku liudskoho kapitalu [Increase of labour mobility as a factor of human capital development]. *Ekonomika Ukrainy – Economics of Ukraine*, no. 2(735). DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.073> (accessed November 15, 2024).
4. Bidwell M., Choi K., Fernandez-Mateo L. (2023). Brokered Careers: The Role of Search Firms in Managerial Career Mobility. *ILR Review*, no. 76(1), pp. 210–240. DOI: <https://doi.org/10.1177/00197939221096112> (accessed November 15, 2024).
5. Hollister M., Karunakaran A., & Cohen L. E. (2023) An Ecological Model of *Task Disruption: The Impact of Partial Automation of Jobs through AI*. *Academy of Management Proceedings*, no. 1. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.13876abstract> (accessed November 15, 2024).
6. Hunt J., Cockburn I. M., Bessen J. (2024). Is Distance from Innovation a Barrier to the Adoption of Artificial Intelligence? *National Bureau of Economic Research, Working Paper*. DOI: <https://doi.org/10.3386/w33022> (accessed November 15, 2024).
7. Social Mobility Commission (2024). About us. *UK Government*. Available at: <https://socialmobility.independent-commission.uk/about-us/> (accessed November 15, 2024).
8. IOM. (2024). COVID-19 impacts on mobility. *World Migration Report. Chapter item*. Available at: <https://worldmigrationreport.iom.int/what-we-do/world-migration-report-2024-chapter-2/covid-19-impacts-mobility> (accessed November 15, 2024).
9. USA for UNHCR (2024). Five Takeaways from the 2023 UNHCR Global Trends Report. Available at: <https://www.unrefugees.org/news/five-takeaways-from-the-2023-unhcr-global-trends-report/> (accessed November 15, 2024).
10. USA for UNHCR (2024). 5 Things You Should Know About the War in Ukraine. Available at: <https://www.unrefugees.org/news/5-things-you-should-know-about-the-war-in-ukraine/> (accessed November 15, 2024).
11. Gradus Research Company (2024). Professional mobility of Ukrainians amid the human capital crisis. *Special survey 2024*. Available at: <https://gradus.app/en/open-reports/professional-mobility-of-ukrainians-amid-the-human-capital-crisis/> (accessed November 15, 2024).
12. Coursera Enterprise (2024). Global Skills Report 2024. *Global Reports*. Available at: <https://www.coursera.org/skills-reports/global> (accessed November 15, 2024).
13. IT Ukraine Association (2024). Digital Tiger: the Power of Ukrainian IT. *2023 Research Project*. 2024. Available at: <https://itukraine.org.ua/en/digital-tiger-the-power-of-ukrainian-it-2023/> (accessed November 15, 2024).