



**О. В. ЗОЛОТАРЬОВА,**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри міжнародної економіки,  
політичної економії та управління,  
Національна металургійна академія України*



**В. К. ЛЕБЕДЄВА,**  
*кандидат економічних наук, доцент,  
професор кафедри міжнародної економіки,  
політичної економії та управління,  
Національна металургійна академія України*

## **ДІЯЛЬНІСНА МОБІЛЬНІСТЬ ТА ПЕРЕМІНА ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИКИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В МІЖНАРОДНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

У статті досліджено етимологію та визначено зміст і функції таких категорій як «діяльнісна мобільність» і «переміна діяльності»; подано авторський підхід до відображення їх взаємозв'язку та місця в системі інших економічних категорій та відносин в національній та міжнародній економіці; переосмислено їх роль та потенціал як чинників управління змінами в міжнародній економіці; деталізовано фактори впливу на діяльну мобільність та переміну діяльності на різних економічних рівнях; обґрунтовано віднесення до найбільш вагомих факторів, які справляють у теперішній час негативний вплив у вітчизняному суспільстві на діяльну мобільність та переміну діяльності та обумовлюють характер змін в міжнародній економіці, по-перше, стан флексибілізації ринку праці та освіти, по-друге, динаміку й структуру доходів населення; окреслено сучасні тенденції на міжнародному ринку праці та перспективи подальших досліджень.

**Ключові слова:** діяльнісна мобільність, переміна діяльності, флексибілізація, ринок праці, ринок освіти, міжнародна економіка, доходи населення, зайнятість, кваліфікація.

**Постановка проблеми.** У теперішніх умовах в Україні, з одного боку, продовжується поширення проявів глобалізаційних процесів, інформатизації суспільства, відбувається становлення мережевої економіки, що призводить до формування якісно нового стилю життя людей, зміни системи цінностей і мотивів, змісту, сфер й напрямів їх діяльності, появи нових професій. З іншого

боку, в багатьох державах і, зокрема, в нашій державі продовжують загострюватися соціальні проблеми на фоні політичної нестабільності, рівень життя занижений порівняно з європейськими країнами, а швидкість економічних перетворень залишається достатньо повільною, що обумовлює зростання обсягів міграції громадян, втрату цінних трудових ресурсів. Одночасно переважають негативні тенденції у внутрішній діяльній мобільності, вона супроводжується згоранням підприємництва та інноваційних ініціатив, затяжним економічним спадом і деградацією суспільства в цілому. Ця мобільність переважно є вимушеною і деструктивною, оскільки погіршуються умови для вільного вибору її форм і напрямів, суттєво зміщуються її пріоритети внаслідок переважання негативної мотивації. В цілому, наслідки такої мобільності важко переоцінити, оскільки вона не тільки заважає формуванню потужного середнього класу в суспільстві, а й робить неможливим зростання національної економіки.

Нова епоха вимагає концентрації інтелектуального потенціалу всього світу на вирішенні нагальних проблем сучасності. Звідси передбачається загальна зайнятість в креатосфері з паралельною (незначною за часом) участю у виробництві утилітарних благ. В даному випадку, поділ праці поступово витісняється новою формою організаційно-економічних відносин - переминою діяльності, більш адекватною цілям всебічного розвитку людини і критеріям гуманістичного багатства. Слід окремо виділити той факт, що майже вся історія людської діяльності розташовується між двома полюсами - поділу праці і переміни праці, здійснюючи коливальні рухи. При цьому закон переміни праці не розглядався як основний ні в економічній теорії минулих років, ні в сучасних економічних концепціях. За ступенем інтересу до нього дослідників він явно поступався в минулому таким законам, як закон планомірного і пропорційного розвитку суспільного виробництва, розподілу по праці. У сучасних умовах утвердження ринкової економіки в більшості держав він також поступається в «популярності» таким законам, як закон вартості, попиту і пропозиції, спадної граничної корисності. Разом з тим, в кожному новому поколінні дослідників можна знайти фахівців, які виявляють інтерес до закону зміни праці та переосмислювати його відповідно до нових суспільно-економічних реалій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У вітчизняній економічній науці дослідження закону зміни праці пов'язано з іменами В.Ф. Ануріна [1], Д.П. Кайдалова [2], А.В. Меренкова [3], Ю.О. Чугаєнко [4]. Проте у теперішній час важливо виявити ті процеси і явища, які характеризують дію закону зміни праці в сучасній економіці. Для цього доцільно ще раз переосмислити його

сутність, окреслити фактори впливу на перемену діяльності та її співвідношення з діяльнісною мобільністю.

Щодо дослідження категорії «мобільність», то в сучасній науковій літературі доволі часто згадується й досліджуються такі її різновиди: професійна – В.М. Гринько [5], В.І. Отенко [6], Л.С. Пілецька [7-8]; особистості – В.І. Тернопільська [9]; соціальна – О.М. Балакірева [10-12]; академічна – О.І. Козієвська [13]; інтелектуальна – Г.А. Міхненко [14], О.М. Білик [15]; трудова або робочої сили – В. М. Василенко і Е. Б. Бойченко [16], Н. В. Тілікіна [17], І.О. Штундер [18], О.М. Білик [19], О.В. Любченко [20]; населення – М.М. Біль [21-22]. Як системне явище мобільність розглядає М.І. Стрюк [23]. В міжнародній економіці мобільність за різними напрямками висвітлює О.М. Сікорський (в рамках ТНК) [24], О.Б. Лисак (освітня студентська мобільність в європейському просторі) [25], О.М. Малиновська (в якості зовнішньої міграції) [26]. Але перед економічною наукою постає необхідність уточнення економічного змісту саме діяльнісної мобільності, виділення факторів і переваг її активізації в міжнародній економіці.

**Формулювання цілей статті.** Головними цілями статті постають наступні: фундаментальне дослідження таких категорій як «діяльна мобільність» і «переміна діяльності»; з'ясування їх взаємозв'язку та місця в системі інших економічних категорій; переосмислення їх ролі та потенціалу як чинників управління змінами в міжнародній економіці; формулювання рекомендацій щодо їх активізації.

**Виклад основного матеріалу.** Перш за все, доцільно звернутися до вивчення етимології мобільності. У табл. 1 наведено її базові елементи в різних мовах (європейських).

Таблиця 1

**Етимологічні аспекти дослідження категорії «мобільність» в різних мовах**

Мова	Витоки категорії «мобільність»
Латинська	mobilitas [від mobilis] - рухливість, спритність, швидкість; mobilis [від movibilis та moveo] - рухомий, легкий, легко рухається; mobiliter - швидко, скоро.
Грецька	ευκίνητο - рухливість, мобільність; ευκίνητότητα - 1) швидкість, спритність, вправність, легкість; 2) жвавість, рухливість, гнучкість; 3) мобільність, маневреність; ευκίνητος - 1) швидкий, моторний, спритний, легкий (в русі); 2) живий, рухливий; 3) мобільний.
Англійська	mobility - мобільність (також: мінливість, рухливість, мінливість), використовується мобільність, щоб отримати доступ до того, що нам потрібно; mobile - мобільний (також: пересувний, живий, рухливий, мінливий)
Німецька	mobilität - рухливість; mobil - мобільний
Французька	mobilité, mobilisme - мобільність, рухливість; mobile - мобільний

Термін «мобільний» з'явився вперше в російській мові в 1952 р. у словнику С.І. Ожегова і мав значення «віднесений до мобіля, мобилей, що полягає з мобілей». Мобіль мався на увазі як мобіль військової гвардії (від фр. *garde mobil* – «рухлива гвардія», яка з'явилася у Франції в 1848 г.). Термін «мобіль» не мав поширення в російській мові, у той час як прикметник мобільний продовжував використовуватись, розширюючи значення від «мобільний загін» до «мобільних військ» і до «мобільної людини», отримали також існування і терміни «мобілізація», «мобільність».

У традиційній семантиці мобільність означає рухливість; здатність до швидкого пересування, зміни стану або положення; здатність до перетворень, дії й взаємодії; готовність до швидкої реакції, швидкого включення в діяльність; будь-який перехід індивіда або соціального об'єкта, цінності, створеної чи модифікованої завдяки людській діяльності, від однієї позиції (наприклад, соціальної) до іншої. Через таке широке вживання цей термін звичайно супроводжується уточнюючим словом, що роз'яснюють, до чого ставиться термін у цьому випадку.

Далі доцільно розібратись з категорією «переміна діяльності». Слово «переміна» походить від праслов'янського *měna*, від якого походять наступні: давньоруське або старослов'янське *měna*, яке, в свою чергу, походить від грецького *συνάλλαγμα*, що також дало життя болгарському слову - *mяна*, сербохорватському - *мијена*, словенському - *měna*, чеськському - *měna*, польському *zmiana* і, нарешті, українському - *міна*. Всі вони в зазначених мовах мають майже однакове значення – зміна, обмін. Інший щабель чергування голосної в корені «міте» близько до литовського - *maiņas, ātmainas* «міна» або *atmainà* «зміна, зміна», латвійського - *maiņa, maiņa* «обмін, міна, зміна», ймовірно, також давньоіндійського - *māyatē* «змінює». В латинській мові було відомо дещо інше трактування – від *mīnus, -eris* «звершення, дар, посада» [27].

Як зазначається в енциклопедичному словнику, переміна – це перетворення в щось інше, яке характеризується напрямком, інтенсивністю, швидкістю і тривалістю [28]. Геракліт вважав, що варто тлумачити переміну як універсальний рух. Демокріт зводив її до з'єднання і роз'єднання незмінних елементарних частинок (атомів). Аристотель провів межу між чотирма типами переміни - місце, якість, кількість, субстанція.

Отже, стає очевидним, що достатньо часто і мобільність, і переміна пов'язується з поняттям «рухливість», яке в російській мові звучить як «подвижность» і має деякі цікаві особливості у розкритті значення (табл. 2).

**Систематизація основних значень понять «рухливість», «рухливий», «подвижность», «подвижный» в українській та російській мовах**

Рухливість	Подвижность
швидкість переміщення	способність (свойство) перемещаться
Рухливий	Подвижный
1) здатний до руху; 2) який рухається завдяки своїй будові (про пристрій, механізм і т. ін.) або під дією чого-небудь; 3) повний життєвої сили, енергії, з швидкими, легкими рухами; жвавий; 4) який легко приходить у рух; 5) діяльний, енергійний (про характер, склад розуму); 6) який розвивається, змінюється.	1) передвигаемый, перемещаемый с места на место перемещениями; 2) обладающий способностью двигаться, шевелиться закрепленный в свободном положении, дающем возможность двигаться; 3) отличающийся лёгкостью, быстротой движений; 4) изменчивый. Приставка «по» при добавлении к основе глаголов или их производных образует соответствующую часть речи, указывающую на начало движения: ехать - поехать.

Специфічна особливість людської діяльності полягає в тому, що вона свідомо й доцільна, тобто спрямована на результат [29, с. 436]. Можна погодитись з позицією С. Рубінштейна, який підкреслював той факт, що діяльність – це суспільний акт, позиція по відношенню до людей і суспільства в цілому, яку формує людина всім єством. І особливо важливим в діяльності є її суспільний зміст, точніше – відношення до ідеології, норм права, яке виявляється в мотивах. Значення, яке результати дій людини, спрямованих на ту або іншу мету, здобувають для неї в суспільно-організованому житті, побудованому на поділі праці, залежить від їх значення для суспільства [30].

Відповідно до вищенаведеного виділимо ознаки категорії «мобільність» та «переміна», що дасть нам змогу, порівняти ці категорії (табл. 3).

Очевидно, що є й певні відмінності, і багато спільних ознак. Однак, вже з цього порівняння можна зробити висновок, що мобільність є дещо ширшим поняттям, включає переміну. Далі доцільно уточнити економічний зміст даних категорій та їх місце серед інших.

Предметна область категорії «мобільність» в економічній науці включає такі елементи: а) трудова мобільність (професійна у поєднанні з географічною) - готовність успішно перемикатися на іншу діяльність або міняти вид праці (професію), опановувати нову техніку й технології, змінювати місце роботи й проживання з метою більш вдалого працевлаштування; б) соціальна мобільність - зміна місця в соціальній структурі суспільства, переміщення з однієї соціальної верстви (класу, страти, кластера) в іншу (вертикальна мобільність) або в межах тієї самої соціальної верстви (горизонтальна

мобільність); в) академічна мобільність - інтеграційний процес у сфері освіти, що надає можливість студентам, аспірантам, викладачам приймати участь в різноманітних навчальних або навчально-дослідницьких програмах, основними цілями яких є підвищення якості освіти, розвиток міжкультурного обміну, підготовка майбутніх кваліфікованих спеціалістів.

Таблиця 3

**Ознаки категорій «мобільність» і «переміна»**

Основні ознаки категорії «мобільність»	Основні ознаки категорії «переміна»
<ul style="list-style-type: none"> <li>- є атрибутом діяльності, сприяє її переміні;</li> <li>- супроводжується зусиллями й активністю, обумовленою усвідомленим прагненням до руху;</li> <li>- передбачає динамізм в просторі та часі;</li> <li>- є процесом;</li> <li>- має різновиди, мотивацію, мету, інтенцію (вектори переміщення) та результат;</li> <li>- супроводжується швидкістю (кінетизмом) і легкістю переміщення;</li> <li>- передбачає адаптивність, гнучкість;</li> <li>- характеризується трансферабельністю, мінливістю, філіацією</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- є процесом перетворення буття й діяльності;</li> <li>- супроводжується перетворенням в інше, обумовленим переходом з одного якісно визначеного буття (стану) в якісно відмінний;</li> <li>- передбачає рух в просторі та часі;</li> <li>- є переходом або зміною положення;</li> <li>- має різновиди, мотивацію, мету, інтенцію (вектори переміщення) та результат;</li> <li>- не завжди супроводжується швидкістю і легкістю переміщення;</li> <li>- передбачає адаптивність, умовну гнучкість;</li> <li>- характеризується трансферабельністю, мінливістю</li> </ul>

На нашу думку, варто ввести категорією діяльнісна мобільність. Це свідома та обґрунтована трансформація мотивації, змісту й процесних компонентів діяльності, професійних і географічних позицій людини, яка реалізується внаслідок активізації та розвитку сутнісних сил особистості й реагування на регулюючий вплив інституційного механізму через вибір форм і напрямів мобільності. Справа в тому, що, як було зазначено вище, мобільність є важливим атрибутом і характеристикою діяльності, отже категорія «діяльнісна мобільність» є найбільш наближеною до неї і має потенціал для розкриття глибинних і фундаментальних взаємозв'язків між діяльністю та мобільністю людини (особистості). Сам процес олюднення зустрічаючи момент опредметнення [31, с. 140] обумовлює творчий процес, який потребує активації діяльнісної мобільності і в процесі неї набуття якісно нових здібностей знань, навиків і нарешті зміни професії, місця проживання, соціального статусу і т. д.

Переміна діяльності - це така форма розподілу праці, при якій відсутня стійке закріплення індивідуумів і груп за певними видами діяльності, забезпечується велика багатосторонність працівника, універсалізм,

різнобічність знань, що дозволяють індивідууму вільно переходити від одного виду діяльності до іншого, займатися ними паралельно і одночасно.

Нагадаємо, що наприкінці ХХ століття відомі економісти привернули увагу до дослідження сформульованого К. Марксом закону переміни праці [32, с. 498–499], суть якого виявляється в єдності зміни матеріально-речової та соціально-економічної сторін праці [4, с. 28]. Підґрунтям такої переміни виступає технічний базис виробництва, що вдосконалюється та вимагає від працівників здатності до виконання нових функцій, їх кваліфікація має ітеративно підвищуватись, навіть випереджаючи НТП. Відповідно, оновлення техніки та технологій, з одного боку, модифікує попит на ринку праці - на одні професії він буде скорочуватися і навіть усувати, а на інші - різко підвищуватись, що підштовхуватиме до переміни діяльності. З іншого боку, актуалізується значення швидкої адаптації учасників суспільного виробництва до таких умов – як роботодавців, так і робочої сили, в першу чергу, активізується діяльнісна мобільність, яка сприятиме прискоренню процесу забезпечення відповідності знань та умінь в кількісному і якісному вимірі до іманентних технологічних змін. Відсутність диспропорцій між якістю робочої сили і матеріально-технічною базою сприятиме не тільки розвитку регіональної і національної економіки, а й позитивним змінам в міжнародній економіці.

На рис.1 наведено співвідношення діяльнісної мобільності та переміни діяльності, деталізовано їх місце згаданих серед базових економічних категорій, виділено напрями впливу на зміни в міжнародній економіці.

Варто виділити наступні функції діяльнісної мобільності та переміни діяльності, які відображають яким чином реалізується їх суспільне призначення та вплив на національну й міжнародну економіку:

- відтворювальна – призводять до забезпечення високої ефективності суспільного виробництва та його безперервності, задоволення широкого спектру потреб як суб'єкта мобільності, так й інших членів національного і світового господарства;

- контрольно-регулююча – періодичний моніторинг існуючих зовнішніх умов і факторів впливу та внутрішнього стану і набору мотиваційних елементів з подальшим прийняття рішень щодо активізації або зміни форм і напрямів діяльнісної мобільності й переміни діяльності;

- комунікативна - забезпечення взаємодії між різними суб'єктами діяльнісної мобільності та переміни діяльності з метою оптимізації їх впливу на них, гармонізації цілей;

- інноваційна - активізація творчого потенціалу суб'єкта мобільності, розвиток його сутнісних сил, розробка і впровадження інновацій в усі сфери середовища національної й міжнародної економіки.

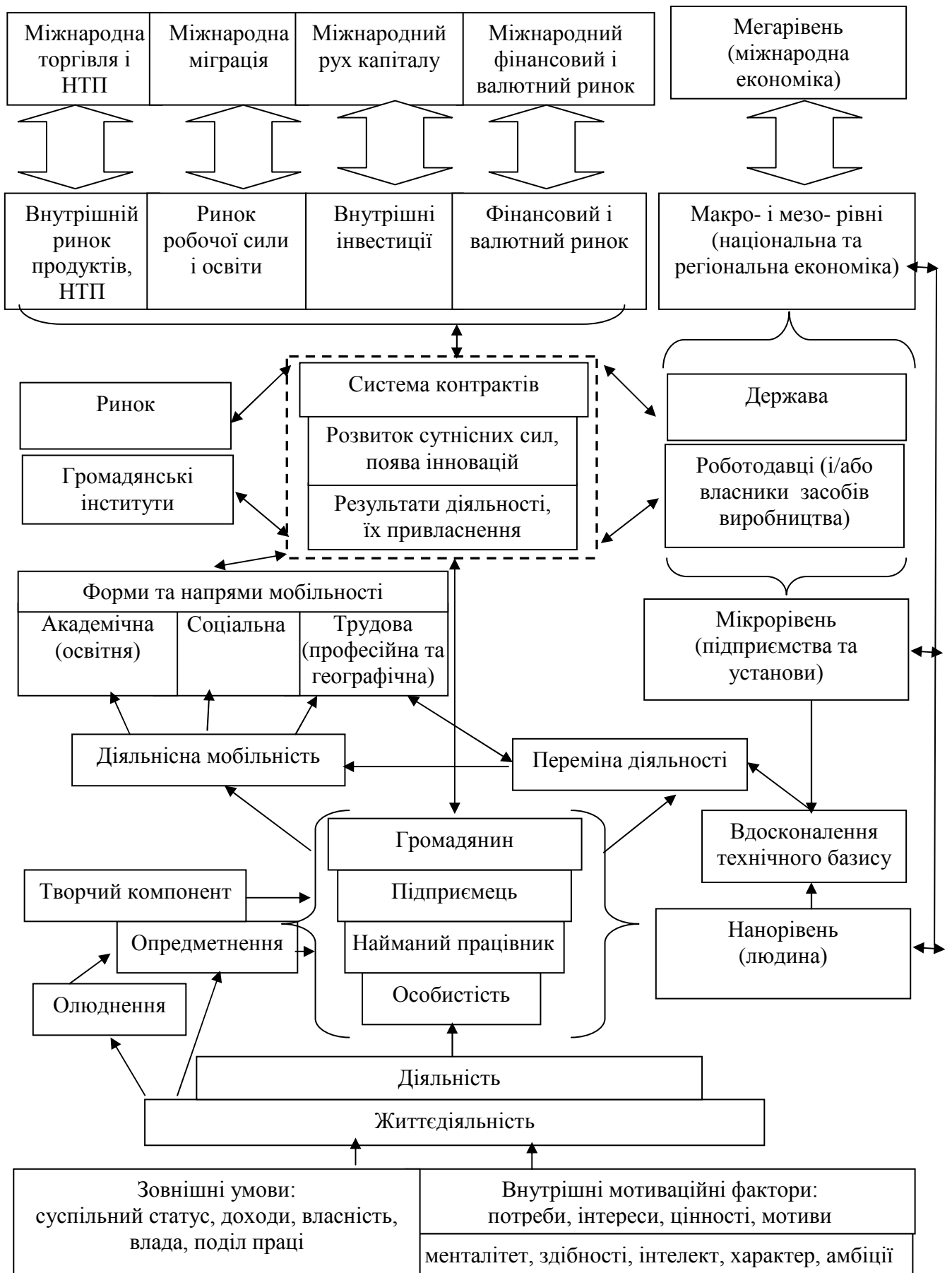


Рис. 1. Діяльнісна мобільність і переміна діяльності в системі економічних категорій і відносин національної й міжнародної економіки



Деталізація факторів впливу на діяльнісну мобільність і перемену діяльності на кожному з економічних рівнів наведено в табл. 4.

Таблиця 4

**Фактори впливу на діяльнісну мобільність та перемену діяльності на різних економічних рівнях**

Фактори впливу (можуть впливати як позитивно, так і негативно)	Зиски від активізації діяльнісної мобільності та перемену діяльності
<b>Нанорівень (людина)</b>	
Потреби, інтереси, цінності, мотиви, менталітет, здібності, інтелект, амбіції, соціальна відповідальність	<b>Розвиток сутнісних сил, моральне задоволення, творче самовираження, реалізація здібностей</b>
<b>Мікрорівень (підприємства, установи)</b>	
Потреба у працівниках, організаційна структура, стратегія розвитку, система мотивації праці та кваліфікаційного зростання; кваліфікаційні вимоги до персоналу, наявність і стан корпоративної культури, соціальна відповідальність	Підвищення продуктивності праці і якості продукції, розширення напрямів діяльності, диверсифікація і оновлення спектру товарів і послуг, поява креативних та інноваційних продуктів і технологій, зростання прибутку підприємств та установ, зміцнення їх фінансового стану, покращення репутації
<b>Макрорівень (національна економіка) та мезорівень (регіональна економіка)</b>	
<b>Держава</b>	
Соціально-економічна та політична ситуація в країні, стан розвитку банківської, податкової і бюджетної систем, страхової та фінансово-кредитної сфери, інвестиції в освіту і науку, система охорони здоров'я і пенсійного забезпечення, форми зайнятості, екологія, соціальні стандарти та гарантії, соціальний захист, культурне надбання й традиції, законодавча база, форми власності, захисту прав власності, соціальна відповідальність	Підвищення рівня і якості життя, формування або зміцнення середнього класу, переважання висхідної соціальної мобільності, зростання попиту на товари та послуги, рівня купівельної спроможності, розвиток підприємництва, зростання рівня конкурентоспроможності продукції країни, розвиток людського потенціалу, вчасне наповнення бюджетів та зростання податкових надходжень, подолання маргінальних і патерналістських настроїв, розвиток НТП
<b>Ринок</b>	
Конкуренція, інфраструктура, кон'юнктура та флексибілізація ринку праці та освітніх послуг, їх спектр, стан товарно-грошових розрахунків, фінансового та валютного ринку	Кваліфіковані, ініціативні кадри на ринку праці, їх прискорений перетік в актуальні сфери і види економічної діяльності, зростання рівня зайнятості та падіння безробіття, можливість змінити професію, отримати необхідні та додаткові знання й уміння, в тому числі, й для того, щоб успішно розробляти й впроваджувати інновації, розвиток напрямів академічної мобільності
<b>Громадянські інститути і суспільство</b>	
Нормотворча, інформаційно-аналітична й організаційна робота з відстоювання прав особистості, найманого працівника, підприємця, система стратифікації	Зміна менталітету, зменшення соціальної напруженості в суспільстві, посилення впевненості в захищеності прав, можливість зміни соціального статусу
<b>Мегарівень (міжнародна економіка)</b>	
Візовий режим, наявність переваг по вищеперерахованим факторам національних мікро- і макро- рівнів в інших країнах	Міграція (тимчасова, сезонна або постійна) іноземних працівників і підприємців, а також їх капіталу і об'єктів власності, інновацій, що забезпечить вищеперераховані зиски національних мікро- і макро- рівнів в інших країнах

Найбільш суттєвими, на нашу думку, факторами, які справляють сьогодні негативний вплив у вітчизняному суспільстві на діяльну мобільність та перемену діяльності та, в подальшому, обумовлюють характер змін в міжнародній економіці, слід вважати переважно соціально-економічні за походженням, такі як: 1) стан флексибілізації ринку праці та освіти; 2) динаміка й структура доходів населення.

Недостатня флексибілізація ринку праці призводить до скорочення попиту на робочу силу в Україні. Однією з негативних тенденцій є скорочення в Україні кількості студентів ВНЗ та, відповідно, кількості випускників. Причому серед них переважають представники так званих «престижних» професій – економісти, юристи, тощо, а технічних фахівців не вистачає. Так, потреба підприємств у працівниках промисловості на кінець червня 2018 р. була найбільшою - 25,5% від загальної потреби і, зокрема, у переробній промисловості мала найвищий рівень - 20%. Тоді як у фінансовій і страховій діяльності потреба у працівниках складала тільки 0,8% [33]. В свою чергу, відсутність перспектив професійного зростання обумовлюють міграційний приріст громадян, які шукають роботу за її межами. Відбувається витік інтелектуального капіталу і трудових ресурсів з України, та забезпечується їх приріст в іноземні держави (табл. 5).

Таблиця 5

**Міграційний рух населення України в 2015-2017 рр. [33]**

Роки	Усі потоки міграції			У т. ч. міждержавна міграція		
	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)
2015	533278	519045	14233	30659	21409	9250
2016	256808	246188	10620	14311	6465	7846
2017	442287	430290	11997	Офіційні дані відсутні		

Очевидним є значний приріст кількості вибулих з країни на кінець 2017 року, проте не деталізується міждержавна міграція.

Отже, в даний час флексибілізація ринку праці та освіти – це одна з глобальних тенденцій, яка має нарешті активно поширитись і в Україні та підвищити гнучкість суспільного виробництва, пом'якшити проблему безробіття, створити умови для участі в суспільному виробництві особливих категорій населення - жінок, учнів, пенсіонерів. Гнучкі форми зайнятості є своєрідним буфером між зайнятістю і безробіттям, відображаючи потреби в скороченні робочого часу та інші економічні та соціальні фактори розвитку. Серед них: а) структурна перебудова економіки, зростання сфери послуг з її

можливостями організації нестандартних форм зайнятості; 2) безперервне впровадження інновацій; 3) вдосконалення системи трудових контрактів. Жорстка регламентація умов праці у працівників на стандартних режимах зайнятості є перешкодою гнучкості виробництва, призводить до зниження конкурентоспроможності підприємств. Гнучкий ринок праці, навпаки є головним інструментом переміни діяльності, сприяє підвищенню ефективності виробництва та управління подальшими позитивними змінами в міжнародній економіці.

До гнучких форм зайнятості відносяться: робота за тимчасовими контрактами (в тому числі, на сезонні роботи), неповна зайнятість на режимах неповного робочого часу (робочого дня, робочого тижня), нестандартні режими робочого часу, коли працівник за своїм вибором визначає початок і закінчення робочого дня і тривалість обідньої перерви; альтернативна робочий тиждень, коли два працівника працюють на одному робочому місці поперемінно через тиждень; поділ робочого місця, стисла робочий тиждень, коли нормативна тривалість робочого тижня розподіляється на менше число робочих днів.

Особливий інтерес представляють режими на основі обчислення річного фонду робочого часу, засновані на концепції «гнучкого робочого року». Сфера їх застосування - виробництво з нерівномірним завантаженням працівників протягом року, зокрема, сезонні галузі та галузі, що відрізняються нерівномірністю попиту і пропозиції товарів і послуг (наприклад, енергетика, обслуговування туризму, деякі різновиди роздрібної торгівлі тощо). Дуже важливо, що такі режими можуть бути також використані при переході на нові види продукції, при капітальному ремонті, модернізації обладнання. В рамках режиму «гнучкого робочого року», компанії укладають з працівниками річні контракти, виходячи з нормативної тривалості робочого часу, які передбачають різну тривалість робочого тижня від сезону до сезону (відповідно і різну тривалість робочого дня) в залежності від сезонного або будь-якого іншого зміни попиту на товари і послуги. Для працівників періоди спаду в діловій активності не супроводжуються звільненнями, а скорочення робочого часу - скороченням заробітної плати, якщо трудовий договір передбачає компенсацію відпрацьованого понад нормативний робочого часу вільним часом. Працівник має гарантії зайнятості і доходів навіть в періоди спаду ділової активності. У ці періоди він може мати вторинну зайнятість в рамках тієї ж або будь-якої іншої професії. Компанія, в свою чергу зберігає постійний, але досить мобільний штат, залучення якого до роботи в залежності від кон'юнктури ринків вироблених товарів є фактором забезпечення гнучкості виробництва. Введення понаднормових робіт в період ділової активності часто повинні компенсувати не додатковою оплатою, а вільний час в інший період або збільшенням

тривалості оплачуваної відпустки. Так, наприклад, в туристичній індустрії Люксембургу з 1 квітня по 30 вересня робочий день в харчовій промисловості становить 10 годин, робочий тиждень - 45 годин. Робота понад 40 годин на тиждень компенсується вільним часом в період з 1 жовтня по 31 березня. Оплата стабільна і виходить з розрахунку 173 години на місяць. Дані прецеденти вказують також на те, що еквівалент життєвих засобів, необхідних людині протягом року може відпрацьовуватися (і вже є така практика) їм за період тривалістю менше року. Це залишає йому вільний час, яке може бути використане для вторинної зайнятості, в тому числі зі зміною праці. Таким чином, варіювання тривалістю робочого дня, тижня і т.д., що створює, зокрема, можливість переміни діяльності, виступає сьогодні елементом практики, що вказує майбутню тенденцію.

Використання «понаднормового» робочого часу в умовах підвищення попиту на продукцію і відмова від нього при несприятливій кон'юнктурі характерно для практики японських підприємств. Тут йдуть навіть далі, організовуючи торгово-промислові групи підприємств, в рамках яких трудові ресурси використовуються спільно. Наприклад, фірма, яка має спад виробництва, може передати частину своїх працівників в процвітаючу фірму в межах групи. Чи це не предтеча майбутнього планування праці в інтересах асоціації виробників, масштаби якої будуть поступово розширюватися, аж до національних? Аналогічні тенденції втілюються також в усі ширше розповсюджуються на Заході в фірмах по оренді робочої сили. Така фірма, надаючи працівникові встановлену зарплату і соціальні гарантії, розпоряджається його робочою силою, відряджаючи його на певний період в яку-небудь фірму-замовника.

Вражають також «паростки переміни діяльності», які вже виникли в ринковій економіці з прагматичних міркувань, але по суті виступають елементом її самозаперечення. Так, в Японії при прийомі працівника фірмою часто залишається невизначеним характер його майбутньої роботи, його функціональних обов'язків, робочого місця. Протягом його трудової діяльності керівництво компанії на свій розсуд і відповідно до якості даного працівника може переміщати його з одного місця на інше, з одного підрозділу в інший, при цьому характер роботи може змінюватися докорінно (від виробничої до торгово-збутової або до науково-дослідницької і т.д.).

В довершення до цього залишається сказати, що в розвинених країнах все більшого поширення набуває так звана система оплати за кваліфікацію, при якій оплата проводиться не за фактичну працю, а за кількість освоєних спеціальностей. Отримує також все більшого поширення робота на дому, зокрема на основі використання комп'ютерної техніки.

Статистичні дані по Україні, наведені в табл. 6, свідчать, що і економічне активне населення в цілому, і зайняте в рамках стандартного ринку праці знижується. Рівень безробіття зріс за останні три роки до 9,5% (довідково - на 1 вакансію припадає близько 10 безробітних) [33]. Це ще раз доводить актуальність використання гнучких нестандартних форм зайнятості [34, с. 114].

Таблиця 6

**Основні показники ринку праці України в 2010-2017 рр. [33]**

Роки	Економічно активне населення		Зайняте населення		Безробітне населення	
	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2010	20 894,1	63,6	19 180,2	58,4	1 713,9	8,2
2011	20 893,0	64,2	19 231,1	59,1	1 661,9	8,0
2012	20 851,2	64,5	19 261,4	59,6	1 589,8	7,6
2013	20 824,6	64,9	19 314,2	60,2	1 510,4	7,3
2014	19 920,9	62,4	18 073,3	56,6	1 847,6	9,3
2015	18 097,9	62,4	16 443,2	56,7	1 654,7	9,1
2016	17 955,1	62,2	16 276,9	56,3	1 678,2	9,3
2017	17 854,4	62,0	16 156,4	56,1	1 698,0	9,5

Необхідно підкреслити той факт, що скорочення економічно активного та зайнятого населення України, як і нинішній швидкий ріст міграційного потоку за кордон держави обумовлений також зростанням різниці в оплаті праці, яка нині, наприклад, в Польщі вчетверо вища, ніж в Україні. Водночас, Польща відчуває дефіцит працівників на тлі успішного економічного розвитку та рекордно низького безробіття. Попит на додаткову робочу силу посилюється внаслідок масового виїзду поляків (1,5-2 млн. осіб) в інші країни ЄС з вищими, ніж у Польщі, заробітками. За оцінками Асоціації польських підприємців та працедавців, щоб не втратити темпи економічного зростання, в найближчі 20 років країна потребуватиме додатково 5 млн працівників. Однак уже зараз, як свідчать результати дослідження компанії з працевлаштування та консультування Work Service, третина польських фірм стикається з проблемами при підборі персоналу, передусім представників робочих професій. 39% фірм планують наймати українців. Серед великих підприємств з чисельністю зайнятих понад 250 таких майже половина. З січня 2018 р. набули чинності зміни до польського закону про працевлаштування, згідно з якими вводиться дозвіл на працевлаштування з метою виконання сезонних робіт чинний

9 місяців. Оформити його буде простіше, ніж звичайний, переваги матимуть громадяни 6 країн Східного партнерства, тобто передусім українці.

Завдяки безпрецедентним обсягам та складу сучасна міграція українців до Польщі не може не справляти вплив на ситуацію в обох країнах, стосунки між ними. Оскільки мотиви міграції передусім соціально-економічні, найпомітнішим цей вплив є у відповідній сфері. Завдяки українцям економіка Польщі задовольняє попит у робочій силі. А Україна отримує заробітки мігрантів, в декілька разів вищі, ніж зарплатня в Україні, які вони надсилають своїм сім'ям на Батьківщину. За підрахунками Національного банку Польщі, сумарний заробіток українців в Польщі в 2016 р. становив 12,6 млрд злотих проти 3,6 млрд в 2013 р. Сума переказів в Україну сягнула 8,1 млрд злотих (2,22 млрд доларів США), або в 2,5 рази більше, ніж в 2013 р. Ці кошти відіграють важливу роль соціального амортизатора, є чинником протидії бідності численних українських домогосподарств. Аналіз структури середньомісячних доходів населення України за даними Державної служби статистики України засвідчив, що оплата праці формує більшу половину доходів (на кінець 2017 р. – 52,4%, крім того її питома вага за 2010-2017 рр. збільшилась на 4,8% з 47,6%). Низька частка доходів від підприємництва (на кінець 2017 р. – 4,4%, знизилась з 2010 р. на 1,7% з 6,1%) свідчить про недостатність новаторства у веденні бізнесу, відсутність прагнення у населення ризикувати. Основними чинниками ризику втрати таких доходів в Україні є погіршення умов ведення бізнесу, неефективність ринків товарів, праці, капіталів, прорахунки в соціально-економічній політиці держави.

В табл. 7 наведено дані про негативну динаміку реальної заробітної плати в Україні та відповідне скорочення штатних працівників.

Таблиця 7

**Динаміка кількості штатних працівників України та заробітної плати в 2010-2017 рр. [33]**

Роки	Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	Коефіцієнт обороту		Середньомісячна зарплата	
		по прийому	по звільненню	номінальна	Реальна
		у % до середньооблікової кількості штатних працівників		гривень	у % до попереднього року
2010	10 262	25,0	27,7	2 250	110,2
2011	10 083	28,3	30,5	2 648	108,7
2012	10 123	26,1	29,9	3 041	114,4
2013	9 720	26,6	30,3	3 282	108,2
2014	8 959	22,8	30,3	3 480	93,5
2015	8 065	24,0	30,2	4 195	79,8
2016	7 868	26,1	29,2	5 183	109,0
2017	7 679	30,5	31,8	7 104	119,1

Варто зазначити, що на фоні високого попиту на працю українців, а також у відповідь на запровадження безвізового режиму, що викликало занепокоєння польських працедавців щодо евентуального відпливу українських заробітчан до інших країн ЄС з вищим рівнем оплати праці, в 2017 році заробітні плати українців в Польщі зросли на третину.

Разом з тим, з виїздом до Польщі для України пов'язані й суттєві втрати, особливо, коли йдеться про міграцію молоді, фахівців. Вкрай тривожним є той факт, що, як свідчать соціологічні дані, понад третина українських студентів прагнуть після завершення навчання працевлаштуватися в Польщі (36,6 %), ще 22 % планують емігрувати до іншої країни, тоді як повернутися в Україну – лише 2,4 %.

Таким чином, падіння рівня доходів населення та погіршення їх структури виявляється в: зростанні рівня бідності, тінізації доходів, необхідності одночасно опановувати кілька професій, щоб підвищити рівень доходу, прискореній міграції населення з країни, а у окремих верств населення відбувається формування депресивних маргінальних і патерналістських настроїв. Останнє є по суті прямим блокуванням умов до зростання продуктивності праці, наявності серйозних перепон на шляху до реалізації потенціалу людини, розвитку її сутнісних сил.

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Вище сказане дозволяє зробити акцент на наступних положеннях:

1. У даному дослідженні зроблена спроба розкриття змісту категорій «діяльнісна мобільність» та «переміна діяльності», їх функцій, ролі в системі економічних категорій і відносин національної й міжнародної економіки. Деталізовано фактори впливу на діяльну мобільність та переміну діяльності на різних економічних рівнях.

2. Серед найвагоміших з факторів, які справляють у теперішній час негативний вплив у вітчизняному суспільстві на діяльну мобільність та переміну діяльності та, в подальшому, обумовлюють характер змін в міжнародній економіці, виділено, по-перше, стан флексибілізації ринку праці та освіти та по-друге, динаміку й структуру доходів населення. Статистичні дані підтвердили прискорення відтоку українців в європейські країни, скорочення в державі економічно активного населення в цілому та зайнятого в рамках стандартного ринку праці. Це привертає все більше уваги до необхідності використання гнучких нестандартних форм зайнятості. В цілому, можна констатувати нераціональність структури доходів населення України, низький рівень не тільки підприємницької активності, а й діяльної мобільності, значний вплив на прийняття фінансових рішень макроекономічних чинників. Окремо слід відзначити низький рівень схильності до заощаджень, що має

негативний вплив на їх інвестиційний потенціал. Якщо не порушити таку тенденцію, то вона загострить подальші негативні зміни як у вітчизняному суспільстві, так і гальмуватиме міжнародний економічний розвиток.

3. Дуже велика кількість ресурсів виділяється сьогодні на перерозподільні заходи, спрямовані на боротьбу з бідністю та соціальним виключенням (ексклюзією), але не з їх причинами. Такі країни, як Бразилія, Перу, Уганда, Гватемала, Венесуела, а поряд з ними – Україна – витрачають значно більше грошей на субсидії і трансфери, ніж на державні інвестиції для розширення інфраструктурних мереж, системи освіти (існують дослідження, які свідчать, що освітня інфраструктура ще в більшому ступеню, ніж дорожня мережа впливає на економічне зростання) і охорони здоров'я [35, с. 188]. В той час як теоретичні дослідження і емпіричні розрахунки свідчать про тісний зв'язок між розвитком інфраструктури і інклюзивним зростанням – 1 млрд дол., вкладений в інфраструктуру, безпосередньо створює 15 тис. робочих місць і приблизно 30 тис. додаткових робочих місць в суміжних галузях. Китай, починаючи з 2000-х років, інвестує в інфраструктуру щорічно 8-10% ВВП, Таїланд і В'єтнам – понад 7%, Індія – 4-6%, розглядаючи її як платформу для подальших інновацій і вирішення проблем зайнятості [36, с. 23].

4. Як свідчать дані, наведені в звіті «Майбутнє робочих місць», укладеному в 2018 році Центром нової економіки та суспільства Всесвітнього економічного форуму, існують складні зворотні зв'язки між новими технологіями, суспільним виробництвом та навичками [37]. Нові технології стимулюють сьогодні зростання бізнесу, створення робочих місць та попит на спеціальні навички, але вони також витісняють цілі професії, коли певні завдання стають застарілими або автоматизованими. Отримання нових навичок - як серед працівників, так і серед керівництва організацій - може прискорити тенденції до автоматизації, а їх відсутність може навпаки стати перешкодою для прийняття нових технологій, а отже, перешкоджати розвитку бізнесу в різних державах світу. Так роботодавці стверджують, що до 2022 р. не менше 54% усіх працівників міжнародного ринку праці потребують значної перепідготовки та підвищення кваліфікації. З них близько 35%, як очікується, потребують додаткового навчання на термін до шести місяців, 9% вимагатимуть перенавчання, яке триватиме від шести до 12 місяців, а 10% вимагатимуть додаткової кваліфікації, на отримання якої знадобиться як мінімум більше року. Крім того, 41% роботодавців налаштовані на те, щоб зосередити свої кадрові послуги на висококваліфікованих працівниках.

5. Серед професій, які мають користуватись зростаючим попитом в період до 2022 року, визначаються такі, як аналітики даних та вчені, розробники програмного забезпечення та додатків, а також спеціалісти з електронної



комерції та соціальних мереж, які значною мірою спираються на використання нових технологій. Очікується також, що зросте попит на професій, в яких надзвичайно важливими є "людські" якості, такі як працівники служби підтримки клієнтів, фахівці з продажу та маркетингу, навчання та розвитку, спеціалісти з організаційного розвитку, а також менеджери з питань інновацій. Крім того, наш аналіз знаходить значні докази прискорення попиту на різні абсолютно нові професії - аналітики з безпеки інформації, користувачького досвіду та інженери-робототехніки та спеціалісти з блокчейн-технологій.

Тому активізація діяльній мобільність та переміни діяльності є як ніколи актуальним питанням. В наступних дослідженнях доцільно деталізувати напрями та інструментарій активізації всіх форм діяльній мобільності.

### **Список використаної літератури**

1. Анурін В.Ф. Професіональна стратифікація и закон перемены труда / В.Ф. Анурін//Социологические исследования. – 2006. –№7. – С.23-33. – Режим доступа: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2006-07/anurin.pdf>
2. Кайдалов Д.П. Закон перемены труда и всестороннее развитие человека / Д.П. Кайдалов. –Москва: Мысль, 1968. – 319 с.
3. Меренков А.В. Закон перемены труда и всестороннее развитие личности /А.В. Меренков // Культура и всестороннее развитие личности. – Свердловск, 1980. – С.89-98.
4. Чугаєнко Ю.О. Вплив державного регулювання на дію закону зміни праці в ринкових умовах / Ю.О. Чугаїнко // Економічний часопис ХХІ. – 2013. – №3-4. – С.28-30.
5. Гринько В. Аналіз теоретичних підходів до вивчення феномену "професійна мобільність"/ В. Гринько // Молодь і ринок. – 2011. – № 5. – С. 127-131.
6. Отенко В.І. Професійна мобільність персоналу підприємства в суспільстві ризику / В.І. Отенко, С.О. Доронін // Проблеми економіки. – 2016. – № 1. – С. 202-206.
7. Пілецька Л. Професійна мобільність особистості як одна зі складових соціальної мобільності / Л. Пілецька // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – 2011. – Вип. 16(2). – С. 280-287.
8. Пілецька Л. Маргінальність у контексті проблеми соціальної мобільності особистості / Л. Пілецька // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – 2011. – Вип. 16(1). – С. 5-15.
9. Тернопільська В.І. Мобільність особистості як предмет наукового дослідження / В.І. Тернопільська, Н.В. Чіжова // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. – 2016. – Вип. 20(2). – С. 234-243.

10. Процеси соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві: кол. моногр. / [Балакірева О.М., Серета Ю.В., Дмитрук Д.А. та ін.] ; за ред. канд. соціол. наук О.М.Балакіревої; НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозів. НАН України". – К., 2014. – 288 с.

11. Балакірева О.М. Взаємозв'язок економічної нерівності, соціального відторгнення та соціальної мобільності / О.М. Балакірева, А.М. Ноур // Економіка України. – 2012. – №8. – С. 86-95.

12. Соціокультурні чинники розвитку українського ринку праці: кол. моногр. / за ред. О.М. Балакіревої; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». – К., 2017. – 264 с.

13. Козієвська О. Державне регулювання процесів академічної мобільності у країнах Скандинавії (на прикладі Ісландії, Данії, Норвегії, Фінляндії, Швеції) / О. Козієвська // Вища освіта України. – 2014. – № 4. – С. 94-100.

14. Міхненко Г. Генеза поняття "інтелектуальна мобільність фахівця" / Г. Міхненко // Рідна школа. – 2012. – № 10. – С. 17-22.

15. Білик О.М. Інтелектуальна мобільність населення України / О.М. Білик // Наук. вісн. Черніг. держ. ін-ту економіки і упр. Сер. Економіка. – 2012. – Вип. 4. – С. 125-131.

16. Трудова мобільність жінок: вигоди і втрати: монографія / В.М. Василенко, Е.Б. Бойченко; Нац. акад. наук України, Ін-т екон.-прав. дослідж. – Донецьк : Юго-Восток, 2009. – 214 с

17. Тілікіна Н.В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили / Н.В. Тілікіна // Актуал. проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 185-193.

18. Штундер І.А. Мобільність робочої сили як засіб забезпечення ефективної зайнятості/ І.А. Штундер //Вчені записки Університету «КРОК». Економічна теорія. – 2013. – Випуск 34. – С.115-122.

19. Білик О.М. Мобільність в системі людського капіталу: методика оцінювання та напрями активізації: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / О.М. Білик; ДВНЗ "Київ. нац. економ. ун-т ім. В.Гетьмана". – К., 2009. – 20 с.

20. Любченко О.В. Визначення особливостей мобільності за видами економічної діяльності та секторами економіки і їх зв'язок з рівнем доходів працівників / О.В. Любченко //Український соціум. – 2012. – № 4(43). – С. 161-170.

21. Біль М.М. Мобільність населення: теоретична сутність і видова різноманітність / М.М. Біль //Економіка і суспільство. – 2016. – №7. – С. 645-651.

22. Біль М.М. Ретроспективний огляд просторової мобільності населення / М.М. Біль // Демографія та соціальна економіка. – 2017. – № 1. – С. 66-78.
23. Стрюк М.І. Мобільність: системний підхід / М.І. Стрюк, С.О. Семеріков, А.М. Стрюк // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2015. – Т. 49, вип. 5. – С. 37-70.
24. Сікорський Ю. М. Формування системи мобільності людських ресурсів в ТНК: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.02 / Ю.М. Сікорський; МОН України, КНУ ім. Т. Шевченка. – К., 2018. – 20 с.
25. Лисак О. Дослідження чинників сприяння європейській мобільності студентів / О. Лисак // Гуманіт. вісн. ДВНЗ "Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди": наук.-теор. зб. – 2014. – Вип. 34. – С. 69-77.
26. Малиновська О.А. Зовнішня міграція громадян України в контексті скасування візового режиму поїздок до ЄС / О.А. Малиновська // Демографія та соціальна економіка. – 2016. – № 3. – С. 58-69.
27. Фасмер М. Этимологический словарь русского языка: В 4-х т.: Пер. с нем. Russisches etymologisches Wörterbuch / Пер. О.Н. Трубачёва. – М.: Астрель, 2004. – 860 с.
28. Философия: Энциклопедический словарь /Под редакцией А.А. Ивина. – М.: Гардарики, 2004.
29. Воронович Б.Л. Категория деятельности в историческом материализме / Б.Л. Воронович, Ю.К. Плетников. – М., 1975. – 211 с.
30. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2005. – 713 с.
31. Тарасевич В.Н. Экуника: гипотезы и опыты / В.Н. Тарасевич. – М.: ТЕИС, 2008. – 565 с.
32. Маркс К. Капитал / К. Маркс. – Т. 1. – М.: Политиздат, 1973. – 907 с.
33. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
34. Гук Л.П. Гнучка нестандартна зайнятість: систематизація форм і використання на ринку праці України / Л.П. Гук // Український соціум. – 2016. – № 1. – С. 114-129.
35. Прогнімак О.Д. Інклюзивний розвиток України: перешкоди і перспективи / О.Д. Прогнімак // Економічний вісник Донбасу. – 2018. – № 1(51). – С.187-197
36. Кондратьев В. Инфраструктура и экономический рост / В. Кондратьев // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – №11. – С. 18-24.
37. The Future of Jobs. Report 2018 / Centre for the New Economy and Society. World Economic Forum. – 135 p.

## References

1. Anurin, V.F. (2006). *Professyonalnaia stratyfykatsyia y zakon peremeny truda* [Professional stratification and the law of labor change]. *Sociologicheskie issledovanija*, 7, pp. 23-33.
2. Kaidalov, D.P. (1968). *Zakon peremeny truda i vsestoronnee razvitie cheloveka* [The law of labor change and the comprehensive development of man]. Moscow: Mysl'.
3. Merenkov, A.V. (1980). *Zakon peremeny truda i vsestoronnee razvitie lichnosti* [The law of labor transformation and the comprehensive development of the personality]. In: *Kul'tura i vsestoronnee razvitie lichnosti*. Sverdlovsk.
4. Chuganenko, Yu.O. (2013). *Vplyv derzhavnoho rehuliuвання na diiu zakonu zminy pratsi v rynkovykh umovakh* [Influence of state regulation on the operation of the law of labor change in market conditions]. *Ekonomichnyi chasopys XXI*, 3-4, pp. 28-30.
5. Grin'ko, V. (2011). *Analiz teoretychnykh pidkhodiv do vyvchennia fenomenu "profesiina mobilnist"* [Analysis of theoretical approaches to the study of the phenomenon of 'professional mobility']. *Molod' i rynok*, 5, pp. 127-131.
6. Otenko, V.I. (2016). *Profesiina mobilnist personalu pidpriemstva v suspilstvi ryzyku* [Professional Mobility of Enterprise Personnel in a Risk Society]. *Problemy ekonomiky*, 1, pp. 202-206.
7. Pyletska, L. (2011). *Profesiina mobilnist osobystosti yak odna zi skladovykh sotsialnoi mobilnosti* [Professional mobility of the individual as one of the components of social mobility]. *Zbirnyk naukovykh prats: filosofii, sotsiologii, psykholohii*, 16 (2), pp. 280-287.
8. Pyletska, L. (2011). *Marhinalnist u konteksti problemy sotsialnoi mobilnosti osobystosti* [Marginality in the context of the problem of social mobility of the individual]. *Zbirnyk naukovykh prats: filosofii, sotsiologii, psykholohii*, 16 (1), pp. 5-15.
9. Ternopil'skaya, V.I. and Chizhov, N.V. (2016). *Mobilnist osobystosti yak predmet naukovoho doslidzhennia* [Personality Mobility as a Subject of Scientific Research]. *Teoretyko-metodychni problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi*, 20 (2), pp. 234-243.
10. Balakireva, O.M., Sereda, Yu.V. Dmitruk, D.A. and etc. (2014). *Protsesy sotsialnoi mobilnosti v suchasnomu ukrainskomu suspilstvi* [Processes of social mobility in modern Ukrainian society]. Kyiv: NAS of Ukraine, Institute of Economics and Prognosis of the National Academy of Sciences of Ukraine.
11. Balakireva, O.M. (2012). *Vzaiemozviazok ekonomichnoi nerivnosti, sotsialnoho vidtorhnennia ta sotsialnoi mobilnosti* [Interconnection of economic inequality, social exclusion and social mobility]. *Ekonomika Ukrainy*, 8, pp. 86-95.

12. Balakireva, O.M. (2017). *Sotsiokulturni chynnyky rozvytku ukrainskoho rynku pratsi* [Socio-cultural factors of the Ukrainian labor market development]. Kyiv: NAS of Ukraine, Institute of Economics. and predicting. NAS of Ukraine.

13. Kozietskaya, O. (2014). *Derzhavne rehuliuвання protsesiv akademichnoi mobilnosti u krainakh Skandynavii (na prykladi Islandii, Danii, Norvehii, Finliandii, Shvetsii)* [State regulation of academic mobility processes in Scandinavian countries (for example, Iceland, Denmark, Norway, Finland, Sweden)]. *Vyshcha osvita Ukrainy*, 4, pp. 94-100.

14. Mikhnenko, G. (2012). *Heneza poniattia "intelektualna mobilnist fakhivtsia"* [Genesis, the concept of 'intellectual mobility of a specialist'], *Ridna shkola*, 10, pp. 17-22.

15. Bilyk, O.M. (2012). *Intelektualna mobilnist naseleння Ukrainy* [The Intellectual Mobility of the Population of Ukraine]. *Nauk. visn. Chernih. derzh. in-tu ekonomiky i upr., ser. Ekonomika*, 4, pp. 125-131.

16. Vasilenko, V.M. and Boychenko, E. B. (2009). *Trudova mobilnist zhinok: vyhody i vtraty* [Women's labor mobility: benefits and losses]. Donetsk: NAS of Ukraine, Institute of Economics and Law research.

17. Tilikina, N.V. (2008). *Kontseptualni pidkhody do doslidzhennia mobilnosti robochoi syly* [Conceptual approaches to the study of labor mobility]. *Aktualni problemy ekonomiky*, 11, pp. 185-193.

18. Shtunder, I.A. (2014). *Mobilnist robochoi syly yak zasib zabezpechennia efektyvnoi zainiatosti* [Mobility of the workforce as a means of ensuring effective employment]. *Vcheni zapysky Universytetu KROK. Ekonomichna teoriia*, 34, pp.115-122.

19. Bilyk, O.M. (2009). *Mobilnist v systemi liudskoho kapitalu: metodyka otsiniuvannia ta napriamy aktyvizatsii* [Mobility in the system of human capital: the method of evaluation and directions of activation]. PhD abstract, Kiev.

20. Lyubchenko, O.V. (2012). *Vyznachennia osoblyvostei mobilnosti za vydamy ekonomichnoi diialnosti ta sektoramy ekonomiky i yikh zviazok z rivnem dokhodiv pratsivnykiv* [Determination of the peculiarities of mobility by types of economic activity and sectors of the economy and their relation with the level of income of employees]. *Ukrainskyi sotsium*, 4 (43), pp. 161-170.

21. Bil, M.M. (2016). *Mobilnist naseleння: teoretychna sutnist i vydova riznomanitnist* [Mobility of the population: the theoretical essence and species diversity]. *Economy and Society*, 7, pp. 645 - 651.

22. Bil, M.M. (2017). *Retrospektyvnyi ohliad prostorovoi mobilnosti naseleння* [Retrospective survey of spatial mobility of the population]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, 1, pp. 66-78.

23. Stryuk, M.I. (2015). *Mobilnist: systemnyi pidkhd* [Mobility: A Systemic Approach]. *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia*, 49, pp. 37-70.
24. Sikorsky, Yu.M. (2018). *Formuvannia systemy mobilnosti liudskykh resursiv v TNK* [Formation of the system of human resources mobility in TNC]. PhD abstract, Kiev.
25. Lysak, O. (2014). *Doslidzhennia chynnykiv spryiannia yevropeiskii mobilnosti studentiv* [Investigating the factors of facilitating European students' mobility]. *Humanit. visn. DVNZ "Pereiaslav-Khmelnyts. derzh. ped. un-t im. H. Skovorody*, 34, pp. 69-77.
26. Malinovskaya, O.A. (2016). *Zovnishnia mihratsiia hromadian Ukrainy v konteksti skasuvannia vizovoho rezhymu poizdok do YeS* [Foreign migration of Ukrainian citizens in the context of the abolition of the visa regime for travel to the EU]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, 3, pp. 58-69.
27. Facmer, M. (2004). *Etimologicheskij slovar' russkogo jazyka* [The etymological dictionary of the Russian language]. Moscow: Astrel.
28. Ivina, A.A. (2004). *Filosofija: Enciklopedicheskij slovar'* [Philosophy: An Encyclopedic Dictionary]. Moscow: Gardariki.
29. Voronovich, B.L. (1975). *Kategorija dejatel'nosti v istoricheskom materializme* [The category of activity in historical materialism]. Moscow.
30. Rubinstein, S.L. (2005). *Osnovy obshhej psihologii* [Fundamentals of General Psychology]. St. Petersburg: Peter.
31. Tarasevich, V.N. (2008). *JEkunka: gipotezy i opyty* [Econic: hypotheses and experiments]. Dnipro: TEIS.
32. Marx, K. (1973). *Kapital* [Capital]. Vol. 1. Moscow: Politizdat.
33. Ukrstat.gov.ua, (2018). *Official site of the State Statistics Service of Ukraine*. [online] Available at: <http://ukrstat.gov.ua/>.
34. Guk, L.P. (2016). *Hnuchka nestandartna zainiatist: systematyzatsiia form i vykorystannia na rynku pratsi Ukrainy* [Flexible non-standard employment: systematization of forms and use in the labor market of Ukraine]. *Ukrainskyi sotsium*, 1, pp. 114-129.
35. Prognimak, O.D. (2018). *Prohnyimak O.D. Inkliuzyvnyi rozvytok Ukrainy: pereshkody i perspektyvy* [Inclusive development of Ukraine: obstacles and prospects]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, 1 (51), pp. 187-197
36. Kondratiev, V. (2011). *Ynfrastruktura y ekonomycheskyi rost* [Infrastructure and Economic Growth]. *Mirovaja jekonomika i mezhdunarodnye otnoshenija*, 11, pp. 18-24.
37. The Future of Jobs. Report 2018 (2018). Center for the New Economy and Society. World Economic Forum.

**Zolotaryova O., Candidate of Economic Science, Associate Professor; Lebedeva V., Candidate of Economic Science, Associate Professor, National Metallurgical Academy of Ukraine**

**Activity mobility and change of activity as factors of change-management in the international economy**

The article studies the etymology and defines the content and functions of such categories as “activity mobility” and “change of activity”. It is determined that activity mobility is a conscious and informed transformation of motivation, content and process components of activity, professional and geographical positions of a person, which is realized as a result of activating and developing the essential forces of the individual and responding to the regulatory impact of the institutional mechanism through the choice of forms and directions mobility. Change of activity is such a form of division of labor, in which there is no steady consolidation of individuals and groups in certain types of activities, there is a great deal of versatility of the worker, universalism, and the versatility of knowledge, allowing an individual to freely move from one activity to another, to engage in them simultaneously and simultaneously. The following functions of activity mobility and change of activity are highlighted: reproductive; control and regulatory; communicative; innovative.

The author's approach is presented also to reflect interrelationship between categories of “activity mobility” and “change of activity” and their places in the system of other economic categories and relations in the national and international economy; rethinking their role and potential as factors of change-management in the international economy; detailed factors affecting activity mobility and changes of activity at various economic levels; justification is attributed to the most significant factors that currently have a negative impact in domestic society on activity mobility and changes of activity and determine the nature of changes in the international economy, firstly, the state of flexibilization of the labor market and education, secondly, the dynamics and structure of income population; the current trends in the international labor market and prospects for further research are indicated.

The current trends and trends in the domestic and international labor market are identified, the necessity of activating activity mobility and change of activity is substantiated.

**Key words:** activity mobility, change of activity, flexibilization, labor market, education market, international economy, incomes of the population, employment, qualification.

**Золотарева А.В., к.э.н., доцент; Лебедева В.К., к.э.н., доцент, Национальная металлургическая академия Украины**

**Деятельностная мобильность и перемена деятельности как факторы управления изменениями в международной экономике.**

В статье исследована этимология и определено содержание и функции таких категорий как «деятельностная мобильность» и «перемена деятельности»; представлен авторский подход к отражению их взаимосвязи и места в системе других экономических категорий и отношений в национальной и международной экономике; переосмыслена их роль и потенциал как факторов управления изменениями в международной экономике; детализировано факторы влияния на деятельностную мобильность и изменение деятельности на различных экономических уровнях; обосновано отнесение к наиболее весомым факторам, которые оказывают в настоящее время негативное влияние в отечественном обществе на деятельностную мобильность и изменение деятельности и обуславливают характер изменений в международной экономике, во-первых, состояние флексибилизации рынка труда и образования, во-вторых, динамику и структуру доходов населения; обозначены современные тенденции на международном рынке труда и перспективы дальнейших исследований.

**Ключевые слова:** деятельностная мобильность, перемена деятельности, флексибилизация, рынок труда, рынок образования, международная экономика, доходы населения, занятость, квалификация.