

слід чітко прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною макроекономічного прогнозу розвитку галузей. Для підвищення їх достовірності варто поліпшити якість статистичних даних, удосконалити методологію розрахунків

Молодіжний сегмент ринку праці України характеризується структурною неоднорідністю. Її специфіку доцільно оцінювати шляхом чіткого виокремлення цього сегменту в структурі основних складових національного ринку праці та на основі подальшої його диференціації за найважливішими соціально-економічними ознаками робочої сили. Це дає змогу ефективно вирішувати проблеми розвитку кожного структурного елементу молодіжного сегменту національного ринку праці в процесі розробки державної політики ринку праці та підвищувати таким чином ефективність її реалізації.

Істотні трансформаційні зрушення в національній економіці зумовлюють потребу активізації досліджень з проблем розвитку ринку праці загалом та особливо його молодіжного сегменту. А саме - визначення оптимальної системної програми регулювання молодіжного сегменту та методів його вдосконалення.

Сьогодні більш ефективно вирішувати завдання щодо працевлаштування молоді можна за допомогою системи економічного стимулювання підприємств, установ та організацій шляхом розробки та запровадження механізму заохочення роботодавців щодо зарахування на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів, надання молоді першого робочого місця та його фінансового забезпечення.

Дієвими та перспективними заходами сприяння молодіжному працевлаштуванню є також установа контролю за працевлаштуванням молодих спеціалістів-випускників, потреба й яких була заявлена раніше, з обов'язковим відпрацюванням трьох років; започаткування та розвиток у навчальних закладах комплексних програм з організації практики та можливість фіксування такої практики у трудовій книжці як частини трудового стажу; створення агенцій (служб) працевлаштування випускників при навчальних закладах.

З'ясування соціальних проблем працевлаштування молоді - злободенне і надзвичайно актуальне завдання, адже розвиток трудової та соціальної активності молодих людей, їх правовий захист з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства є одним з головних напрямів державної молодіжної політики в Україні. Інтеграція молодого покоління до вимог і умов праці, нарощування трудової активності молоді, підвищення її трудової мобільності, формування високого професійного статусу сприяють не лише адаптації молоді до нових умов, її соціологізації, професійному та життєвому становленню, а й значно підвищують загальну продуктивність праці, створюють умови для її подальшої о зростання.

Отже, вчасне втручання держави в забезпечення високого рівня конкурентоспроможності на національному ринку праці та ефективну інтеграцію молоді у соціально-економічний простір, може вкрай змінити економічний стан країни в цілому. Бо успішна та освічена молодь – це гарантія безтурботного майбутнього.

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф. (ХДУХТ, Харків)

Ю.В. Лаврінченко, студ. (ХДУХТ, Харків)

НЕОБХІДНІСТЬ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Основною проблемою ринку праці є трудова міграція, яка спричинена, в першу чергу, низьким рівнем оплати праці та відсутністю робочих місць. Економічна криза в країні, демократизація суспільного життя (зокрема забезпечення права на вільне пересування), а також існуючі потреби європейських країн у кваліфікованій дешевій робочій силі з-за кордону призвели до зростання масштабів міжнародної трудової міграції з України.

Внаслідок невисокого рівня оплати праці та недостатньої соціальної захищеності, вітчизняні трудові мігранти змушені шукати кращих умов для самореалізації та задоволення потреб їхніх родин за кордоном. Таким чином більшість Західних областей перетворились на донора робочої сили за кордон, що безумовно становить загрозу економічній безпеці цих регіонів та держави загалом, через втрату критичної кількості економічно активної частини населення.

Значний витік молоді робочої сили за кордон зумовлений відсутністю професійної самореалізації, а також економічною нестабільністю в Україні, яка не дає впевненості у майбутньому і змушує шукати більш стабільні джерела доходу за межами країни.

Слід зауважити, що у країнах Західної Європи та в Російській Федерації рівень безробіття є не нижчим, а подекуди навіть і вищим, ніж в Україні. Однак, поряд із високим загальним рівнем безробіття, зазначені країни мають гостру потребу у працівниках робітничих спеціальностей, таких як будівельники, працівники сільського господарства, прибиральники тощо. Такі непривабливі для місцевих мешканців робочі місця доволі часто заповнюються за рахунок мігрантів із менш розвинених країн, до складу яких входить і Україна.

Важливим є питання «відпливу мозків» до країн із кращими умовами для реалізації особистості. По-перше, Україна втрачає досить кваліфікованих кадрів та освічених людей, що є рушійною силою НТП. Це дає змогу іншим державам отримувати готових фахівців за дуже недорогою ціною. По-друге, державні кошти, витрачені на навчання та підготовку фахівців, залишаються не відпрацьованими державі.

Стосовно соціальних наслідків трудової міграції, необхідно звернути увагу на проблему «втраченого покоління». Яким би дивним це не здавалося, проте вплив міграції батьків на молоде покоління зумовлює наступне покоління трудових мігрантів. Молодь не бачить свого майбутнього в Україні, вона націлена на негайний виїзд за кордон, причому будь-яким способом. А якщо мігрант залишиться жити за кордоном, то вилучає назавжди себе, як працівника та своїх майбутніх дітей, як осіб, що оновлюють трудові ресурси країни.

Говорячи про наслідки трудової еміграції, виділяють наступні. По-перше, трудова еміграція знижує рівень безробіття і тим самим дозволяє скоротити соціальні витрати; по-друге, вона поповнює вітчизняну економіку валютними ресурсами; по-третє емігранти набувають досвіду, а часом й освіти за кордоном. Але часто відбувається зниження трудового та інтелектуального потенціалу нації, що негативно впливатиме на внутрішній ринок праці і розвиток економіки в цілому.

Щодо імміграції, то тут теж треба зазначити як позитивні, так і негативні наслідки, а саме: іноземна робоча сила стає актором розвитку власних продуктивних сил, сприяє підвищенню конкурентоспроможності виробленої продукції за рахунок зниження її собівартості, дозволяє економити досить значні витрати на підготовку кадрів, особливо висококваліфікованих фахівців, виступає джерелом поповнення ринку праці країн із так званим «старінням нації». Але іммігранти можуть значно ускладнити ситуацію на ринку праці і в приймаючому суспільстві, спричинити збільшення витрат на соціальні потреби, сприяти значному відтоку валютних коштів країн-рецепієнтів за кордон.

Гострі негативні соціально-економічні наслідки цього процесу для нашої країни зумовлюють необхідність її регулювання. Політика регулювання міграційними процесами повинна мати наступні стратегічні цілі: легалізація працевлаштування вітчизняних трудових мігрантів; контроль над зайнятістю трудових мігрантів за кордоном; вирішення проблем соціального захисту трудових мігрантів; активізація зусиль щодо введення в дію спрощеного візового режиму; сприяння поверненню трудових мігрантів; посилення співпраці із ЄС.

В Україні уже виникло багато проблем, пов'язаних з трудовими ресурсами, такі як безробіття, напруженість на ринку праці, брак робочих місць, що напряму пов'язані з трудовою міграцією. Україна є постачальником робочих рук на європейський та світовий ринок праці, і ця доля супроводжуватиме її ще достатньо довгий час.

Тому варто зазначити, що якщо зараз не розпочати інтенсивне втручання держави в міграційні процеси України, то країна може втратити значну частку свого людського капіталу.

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф. (ХДУХТ, Харків)

Є.М. Чаговець, студ. (ХДУХТ, Харків)

МОТИВАЦІЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УСПІШНИХ КОМПАНІЙ

Багато топ-менеджерів зрозуміли, що гарна зарплата для працівників є лише базою для ефективної праці, але, як виявляється, цього замало. На думку керівників маркетингової служби компанії «Союз-Віктан», мотивація співробітників полягає не тільки в грошах. Грошовий фактор становить, на їхню думку, лише 40% всієї системи мотивації, а її більшу частину займає нематеріальна мотивація. Підтвердженням тому є інформація у таблиці.

Таблиця – Успішні компанії за міжнародним списком Fortune 500, які представляють різні галузі

Контроль витрат та технологій	Мотивація, цінності та обслуговування	Пошук високої додаткової вартості
Високі технології		
Data General, Emerson, National Semiconductor, Texas Instruments	Allen-Bradley, IBM, Lanier	Digital, HP, Raychem, ROLM, Schlumberger, Tandem, Wang
Споживчі товари		
Blue Bell	Frito-Lay, Mars, Maytag, Procter & Gamble	Avon, Chesebrough-Pond's, Fingerhut, Johnson & Johnson, Levi Strauss, Tupperware.
Обслуговування		
Kmart	American Airlines, Disney Productions, Marriott, McDonald's, Delta, Ogilvy & Mather, WalMart.	BlooMingdale's, Citibank, Morgan Bank, Neiman-Marcus.
Інші виробники		
Dana	Caterpillar, Deere,	3M
Управління проектами		
	Bechtel, Boeing, Fluor	
Основна сировина		
Amoco, Arco, Exxon, Dow		Du Pont, Nucor Steel