

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

Провівши дослідження представлене у таблиці 1, ми виявили, що більшість з найсильніших компаній орієнтуються не стільки на технології або витрати, скільки на цінності та мотивацію робітників.

Багато експертів та консультантів вважають суттєвим стимулом трудової діяльності участь у корпоративних рішеннях, наявність відчуття командної роботи, підвищення кваліфікації та професійного рівня, вміння визначити для кожного працівника таке місце в компанії, де він зможе максимально реалізувати свій потенціал. Топ-менеджери, в основі діяльності яких лежать такі підходи, є новаторами і забезпечують ефективність своїх компаній.

Але разом з тим, практики застерігають, що такі звичні фактори мотивації, як медичні страховки, путівки, оплата комунальних послуг та транспорту, хоча і створюють у співробітника відчуття стабільності і захищеності, не спрацьовують краще за такі стимули, як оплата навчання та підвищення професійної майстерності.

Часто для акцентування мотивів трудової діяльності проводять аудит людських ресурсів, чим намагаються з'ясувати відповідність політики фірми в напрямку персоналу нормам чинного законодавства та передового досвіду. Деякі фірми вдаються до застосування бенчмаркінгу, що дає можливість порівняння й оцінки своєї діяльності з діяльністю лідерів бізнесу з метою одержання інформації для його удосконалення. Аудит людських ресурсів та бенчмаркінг дають можливість керівникові розробити концепцію та стратегію розвитку персоналу з обов'язковим розв'язанням проблем трудової мотивації.

Сучасний топ-менеджмент часто застосовує участь працівника в прибутках компанії, як один із мотивів трудової діяльності.

Мотивація представляє собою складний і динамічний процес. Не існує і принципово не може існувати єдиної системи мотивації трудової діяльності. Мотивація як процес повинна розвиватися динамічно, системно, а за характером впливу на працівника носити індивідуальний характер, і бути диференційованою. Рівень мотивації носить відносний характер, і кожен працівник вплив одного й того ж фактора мотивації оцінюватиме по-різному.

Таким чином, мотивація праці є актуальним та складним процесом, потребує системного підходу, зваженого застосування різних методів та способів, прозорості та визначеності.

**Л.М. Зарецька**, ст. викл. (ХДУХТ, Харків)

## **ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЇ В МЕРЕЖНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Наприкінці двадцятого століття відбулося розширення мережних форм організації економіки господарюючих суб'єктів, масштабів й інтенсивності процесів обміну інформацією, пов'язаних з розвитком всесвітньої електронної мережі. Ці форми, засновані на інноваційних знаннях і базуються на нових, сучасних мережах, що мають віртуальну, електронну інформаційну основу, що дозволяє здійснювати взаємодії між господарюючими суб'єктами.

Мережна економіка вже є статистично зареєстрованим фактом і досить чітко видні процеси, які постійно підсилюють її вплив на світовий розвиток. Серед них можна виділити:

- Інтернет-технології;
- масштаби економічної діяльності;
- створення мережних форм організацій;
- створення мережних інституціональних структур.

Оскільки мережна економіка функціонує в інформаційно-комунікаційному середовищі, що створюється глобальною мережею Інтернет, то базовою умовою її існування є розвиток і поширення Інтернет-технологій.

Привабливість й ефективність мережної економіки залежить від наявності в ній критичної маси економічних агентів і відповідної інфраструктури, що уможливило їхню діяльність (на Заході ця тема одержала назву "network externalities"). Численні спроби індивідів й організацій використати можливості глобальної мережі приводять до розширення масштабів соціально-економічної діяльності в мережній економіці.

Нові можливості глобальних комунікацій між людьми дають їм і нові інструменти для реорганізації форм їхньої спільної діяльності. Ці інструменти використовуються для розробки принципів "мережної організації". Масовою практикою є втілення даних принципів при модернізації діючих або створення нових організацій, що дає їм нову якість, завдяки якій вони вже не можуть бути віднесені ні до ієрархічної, ні до ринкової форми.

На практиці, процес мережної модернізації існуючих організацій, як правило, означає активне використання інформаційних технологій, і певне зменшення частки традиційних ієрархічних форм управління за рахунок підвищення частки колективних форм.

Застосування Інтернет-технологій у внутрішньому просторі організацій, що одержало самостійну назву: "Інтранет", дозволяє їм підвищити ефективність свого функціонування.