

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ І НАСЛІДКИ

На сьогоднішній день у нашій країні гостро постає проблема трудової міграції. Міжнародна міграція робочої сили є однією з об'єктивних підстав становлення цілісної системи світового господарства. У той же час вільна міграція є проблемою для уряду, як в політичному, так і в соціально-економічному аспектах. Нестабільність економічної та політичної ситуацій в країні, стрімке підвищення рівня безробіття, а також етнічні, релігійні забобони і пряма економічна загроза інтересам окремих груп, які бояться конкуренції з боку мігрантів, роблять цю проблему актуальною.

Величезний вплив на економічні, соціальні процеси, стрімке зростання обсягів міграції в Україні обумовлює важливість дослідження міграційних процесів. В останні роки актуальним стає вивчення проблем міграції в наукових дослідженнях демографів, соціологів, психологів, культурологів, етнографів, економістів, юристів, політологів, а також фахівців в інших галузях науки: С. Рязанцева, О. Леонченко, М. Долішнього, О. Маліновської, В. Новіков, Ю. Олефіра, С. Пирожкова, О. Позняка, М. Романюка, О. Хомри. Українськими вченими вже накопичено досвід, що дозволяє охарактеризувати основні риси, масштаби і важливість міграційних процесів, але з кожним роком актуальність даної проблеми зростає, що викликано, перш за все, негативними наслідками від міграції.

Масштаби і напрямки міграції трудових ресурсів свідчать про стабільність або, навпаки, нестабільності суспільного розвитку країни, про рівень життя населення, розвитку економіки. Основним фактором, що обумовлює значні масштаби трудової міграції українців за кордон, є економічна ситуація в країні. Навіть зростання темпів економічного розвитку і рівня життя населення в Україні в останні роки не мають істотного впливу на зниження міграційної активності українських громадян. Саме через економічну нестабільність, незабезпеченість робочими місцями, відсутність умов застосування своїх інтелектуальних, творчих здібностей, низької реальної заробітної плати і постійної напруженої політичної і економічної ситуації в країні щороку виїжджає більше ніж 900 тис. чол.

Офіційні статистичні дані свідчать, про те, що в 2014 році показник міграції інтенсивно зріс. При цьому в порівнянні з попереднім, 2013-м роком, він зріс майже вдвічі. Значним чином на міграцію в Україні зараз впливає внутрішня вимушена міграція і поява вимушено переміщених осіб. За останніми даними їх налічується 1 млн. 200 тисяч осіб. З іншого боку, понад 700 тисяч переїхали за межі України, в основному до країн, з якими ми маємо суміжний кодон [1].

Існують не лише економічні причини міграційних процесів, а також причини гуманітарного, культурного, екологічного, психологічного та правового характеру, які будуть посилюватися у міру вирівнювання рівнів соціально-економічного розвитку країн.

Специфічною ознакою трудової міграції сьогодні є те, що вона починає набувати характер «незворотності». Якщо в 90-х роках XX ст. більшість громадян України, які виїжджали за кордон на заробітки, сприймали це як тимчасове явище і сподівалися, що як тільки економічна ситуація в країні покращиться, вони повернуться, то тепер значна частина тих, хто виїхав на роботу, не поспішає повертатися.

За експертними даними МЗС України, на заробітках за кордоном нелегально перебуває понад 2,3 млн. громадян України. Однак вважається, що дана цифра значно занижена. За різними оцінками, чисельність емігрантів коливається від 2 до 7 млн. чол. Такі масштаби міграції українських громадян обумовлюють великі втрати робочої сили, які можуть мати в майбутньому серйозні негативні наслідки для економічного розвитку України. Цікаво, що не зважаючи на напружену ситуацію між країнами, потік українців до Росії практично не змінився – 4,16 млн чоловік у 2015 році проти 4,67 млн чоловік минулого року. Невелике просідання компенсовано зростанням трудового транзиту через Білорусь.

У структурі виїзного потоку, як і минулого року, впевнено лідирує Польща. У цю країну виїжджали 9,52 млн осіб, що майже на чверть більше, ніж у 2014 році (7,66 млн людей). Польща запровадила досить сприятливий режим для українських трудових мігрантів, який найближчим часом може бути ще більше лібералізований [4].

Зовнішня трудова міграція має не тільки негативні, а й позитивні наслідки. Трудова міграція є чинником, що знижує тиск безробіття на внутрішній ринок праці, отже, зменшує рівень соціальної напруги в суспільстві. Для громадян України, які мають високий рівень кваліфікації, можливість працевлаштування за кордоном, часто є шансом забезпечити більш широкі можливості професійної самореалізації та отримати більш високий рівень матеріального достатку. Також позитивним наслідком трудової міграції є те, що певна частина українців змогла заробити собі початковий капітал за кордоном і почати власний бізнес в Україні.

Незважаючи на великі інвестиції мігрантів в економіку України, позитивне сальдо міграції, міграційний рух носить негативний характер. Для підвищення рівня контролю над міграційними процесами формування державної міграційної політики повинно будуватися на принципах комплексності та системності, протидії нелегальній міграції; забезпеченні соціального захисту тимчасових мігрантів; формуванні ефективного механізму регулювання міграційних процесів.

Література

1. Державна служба статистики. Звіт про міграційний рух населення. Січень 2015 р. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

2. Павловська О. Трудова міграція - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://news.finance.ua/>

3. Малютін І.А. Трудова міграція з України: тенденції розвитку / І.А. Малютін // Зовнішня торгівля: право та економіка. - 2013. - №2 (37). - С.97

4. Українська громада в країнах світу. Міністерство закордонних справ України - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua>

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Рябенка А.С., студ. гр. ЕП-15м
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Організація праці є одним із найважливіших аспектів роботи з персоналом, яка має бути спрямована не лише на ефективне його використання, але й на забезпечення утримання працівників на підприємстві, забезпечення оптимальної відповідності між робочими місцями та кадровим складом підприємств. Стратегічні підходи до організації праці вимагають низки завдань.

По-перше, створення якісних робочих місць, які би відповідали потребам та вимогам працівників. В концепції підвищення якості трудового життя, особлива увага приділяється якості робочих місць. Тому при розробці стратегії розвитку персоналу необхідно передбачити: розробку вимог до робочого місця; проведення паспортизації та атестації робочих місць (раз в 5 років); диференціацію наявних робочих місць за їх станом, виокремлення тих, які мають незадовільний стан; розробку програми реконструкції, модернізації робочих місць або ліквідації тих, параметри яких не можливо поліпшити.

По-друге, здійснення оцінки відповідності персоналу тим посадам, які вони займають, тим завданням, які вирішує підприємство згідно обраної конкурентної стратегії. Фахівці у сфері кадрового менеджменту вважають, що оцінка працівників є стрижнем кадрової політики. Оцінку персоналу доцільно здійснювати шляхом його періодичної атестації. Це дозволить виявити ступінь відповідності якісних рис персоналу вимогам роботи, невикористані резерви трудового потенціалу, визначити можливі напрямки розвитку персоналу та кар'єрного зростання. Це особливо важливо для машинобудівних підприємств, які мають переважну більшість високотехнічних робочих місць та використовують висококваліфіковану робочу силу.

Для атестації персоналу доцільно розробити карти компетентності. Можливо використання інших інструментів оцінки (тестів, виконання особистих планів тощо).

Атестація персоналу позитивно впливає на мотивацію працівників до підвищення рівня кваліфікації і якості роботи. Необхідно чітко визначити