

Мельник А. В., аспірант
(науковий керівник – **Семикіна М. В.**, д.е.н., проф.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МІГРАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ МОЛОДІ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ КРАЇНИ

Перспективи становлення конкурентоспроможної економіки неодмінно пов'язані з підвищенням якості людського капіталу, його ефективним використанням та розвитком.

Виходячи з положень теорії людського капіталу, якість людського капіталу країни (регіону) – це якісні характеристики працездатного населення (стан здоров'я, рівень освіти, кваліфікація, компетентності, трудова та інноваційна активність, мобільність, мотивованість), які розширюють можливості працевлаштування та отримання більшого доходу.

В умовах сьогодення є достатньо актуальною розробка конкурентоспроможної моделі інноваційного розвитку економіки України. Водночас, в процесі наукового пошуку такої моделі не можна не враховувати, що міграційний рух українців останніми роками набуває значних масштабів і це загрожує кількісними та якісними втратами людського капіталу, несе ризики зниження конкурентоспроможності економіки.

Останні дослідження українських вчених (М. Біль, Е. Лібанової, О. Малиновської, О. Позняка, І. Прибиткової, М. Романюка, У. Садової, В. Саріогло, М. Семикіної, О. Риндзак та ін.) свідчать: вагомою часткою трудових мігрантів стає молодь; для розробки дієвих регуляторних заходів в Україні все ще не вистачає постійного моніторингу міграційних настроїв населення; має місце фактичне ігнорування основних соціально-економічних проблем, що знижує якість людського капіталу і веде до зростання міграційних ризиків [1; 2; 3; 4].

Виходячи з теорії людського капіталу, основні передумови підвищення якості людського капіталу це, передусім, інвестування в здоров'я населення, у безперервний освітній розвиток населення, створення сучасних робочих місць, забезпечення гідної оплати праці, добробуту, безпеки. На прикладі України спостерігаємо нестачу цих передумов. Як результат маємо ситуацію, що не сприяє підвищенню якості людського капіталу, підвищенню конкурентоспроможності економіки, а з іншого боку, – це породжує невдоволеність людей і провокує міграційні настрої, особливо серед молоді. За даними статистики, Україна займає 8 позицію у світі серед найбільших країн-донорів міжнародних мігрантів. Кіровоградська область – займає 5 позицію в Україні за часткою зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення країни [5].

Результати соціологічних опитувань студентів вищих навчальних закладів Кіровоградської області, проведених спільно з Кабай В.О. та Бугасової

М.В. в 2018 р. , свідчать про наміри більшості з них мігрувати в країни в ЄС, де більш привабливими є умови життя, оплата праці. Заслужують окремої уваги проаналізовані вимоги студентів випускних курсів закладів вищої освіти області до величини зарплати в Україні і за кордоном (рис. 1).

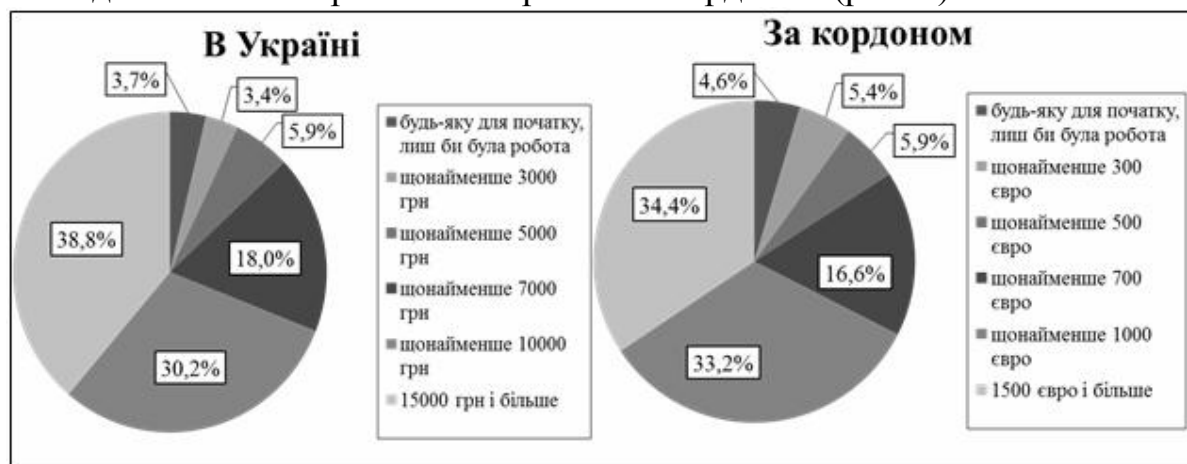


Рис. 1. Вимоги студентів випускних курсів закладів вищої освіти Кіровоградської області до величини зарплати в Україні і за кордоном, %*.

*Джерело: результати соціологічного дослідження, проведеного автором спільно з В.Кабай та М.Бугаєвой у листопаді 2018 року; пілотне опитування проводилось з використанням Гугл-форми (анкету розроблено авторами); в опитуванні прийняло участь 410 осіб.

Діаграми, наведені на рис. 1, свідчать про таке: найбільша частка опитаних студентів (38,8 %) відповіли, що готові працювати в Україні на умовах оплати праці у розмірі від 15000 грн. Відносно вимог до зарплати за кордоном: для 34,4 % опитаних осіб – це 1500 євро і більше, для 33,2 % – це щонайменше 1000 євро. Вважаємо, що такий результат ілюструє надмірні очікування молоді від доходів на початку свого трудового життя. Проте відсутність гідних пропозицій в регіоні і в Україні схиляє багатьох молодих людей до міграції.

Отже, виконане дослідження підтверджує налаштованість студентської молоді на зовнішню трудову міграцію. Викладене дозволяє зробити висновок, що відсутність необхідних умов інвестування у людський капітал і сучасних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці призведе до зростання масштабів зовнішньої трудової міграції; зростання обсягів зовнішньої трудової міграції молоді посилить ризики якісних та кількісних втрат людського капіталу України (регіонів), перешкоджатиме підвищенню конкурентоспроможності економіки на інноваційній основі.

Література

1. Лібанова Е.М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2018. – № 3(34). – С. 11–26.
2. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монограф. / О. А. Малиновська. – К. : НІСД. – 2018. – 472 с.

3. Саріогло В.Г. Зовнішня трудова міграція в Україні: мотиви, масштаби, наслідки. Економічний аналіз. Збірник наукових праць. – 2019. – Вип. №1. – С. 36-44.

4. Семикіна М. В. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників / М.В. Семикіна, А.В. Мельнік, В. О. Кабай // Вісник Черкаського університету. Серія : Економічні науки. - 2017. - № 4(1). - С. 95-106. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2017_4\(1\)_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2017_4(1)_14).

5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://ukrstat.gov.ua/>

Бабич А. С., здобувач вищої освіти
(науковий керівник: **Липчанський В. О.**, к.п.н., доц.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТИЛЬ ТА ІМІДЖ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА

Ефективність будь-якої організації визначається перш за все професіоналізмом його персоналу та, в першу чергу, її керівника. Невипадково, вивчення соціально-психологічних основ професіоналізму сучасних керівників різного рівня викликає підвищений інтерес дослідників. Особливо популярною стала сфера технологій формування іміджу керівника.

У розумінні іміджу до сьогодні не склалося несуперечливої теоретичної концепції, в силу чого в науковій літературі співіснують його різноманітні визначення. Основними з них є наступний: імідж – це надзвичайно яскраво емоційно забарвлений образ чогось або когось, який склався в масовій свідомості і має характер стереотипу, йому характерні значні регуляторні властивості (Л.Браун). [1, с. 223].

Імідж як ідеальний об'єкт, що виникає в масовій свідомості, не підлягає прямому виміру, оцінити який можливо лише за характером ставлення людей, що виявляється у спілкуванні, діяльності, виборі.

Із точки зору утворення та функціональних особливостей імідж є соціально-психологічною категорією. Соціально-психологічний імідж керівника об'єднує в собі не тільки соціальний статус, соціальні зв'язки цього керівника, але і його психологічні особливості та якості.

Виокремлюють такі складові іміджу керівника: комунікабельність (здатність легко сходитися з людьми), емпатійність (здатність до співпереживання), рефлексивність (здатність зрозуміти іншу людину), красномовність (здатність впливати словом); моральні цінності, психічне здоров'я, вміння долати конфлікти, вміння спілкуватися; життєвий і професійний досвід особистості (включаючи інтуїцію в ситуації спілкування) [2; с. 115-116].