

## СЕКЦІЯ 8. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дем'янчук Ю.І.  
*аспірант*

*Львівської комерційної академії*  
Науковий керівник: Шевчук В.О.

*професор кафедри міжнародних економічних відносин*  
*Львівської комерційної академії*  
*м. Львів, Україна*

### МІГРАЦІЙНІ РИЗИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Міграція перетворилася у характерну рису сучасного способу життя значної частини українського населення. В умовах кризи вона стала не лише показовим індикатором реагування людей на зміни в системі суспільних відносин (етносоціальних, економічних, політико-культурних), але й почала диктувати об'єктивну необхідність розробки нових пріоритетів розвитку. В територіальному вимірі вказані пріоритети мають ув'язуватися із принципами і факторами перспективного розміщення рушійних сил. Позитиви зовнішньої міграції виявляються через засвоєння співвітчизниками (учасниками трудових міграцій) кращих традицій організації праці та зайнятості, норм повсякденної поведінки.

Разом з тим інтенсивні міграційні рухи містять у собі негативні риси у багатьох розрізах: демографічному, соціальному, економічному, інформаційному тощо. Численні міграційні ризики окреслюють міру виникнення певної небажаної ситуації (події) та наслідків прийняття рішень щодо переміщення населення як на мікро-, так і мезо- та мегарівні.

У демографічному плані можна очікувати зростання обсягів і темпів депопуляції населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу при значних міграційних втратах населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня.

Міграційні ризики умовно можна поділити на ризики деформації демографічного простору держави, деградації соціального простору держави, декомпозиції екістико-поселенського простору держави, дезінтеграції економічного простору держави, а також дезорієнтації інформаційного простору держави (рис. 1.).

В Україні ситуація ускладнюється таким чином, що через трудовому міграцію втрачається потенціал розвитку соціальної сфери малих та середніх населених пунктів цілих регіонів. Якщо субурбанізація є перспективною для категорії великих міст, то малі та середні міста повинні мати спеціальні програми розвитку. З іншого боку, для більшості населених пунктів є очевидним надлишок робочої сили.

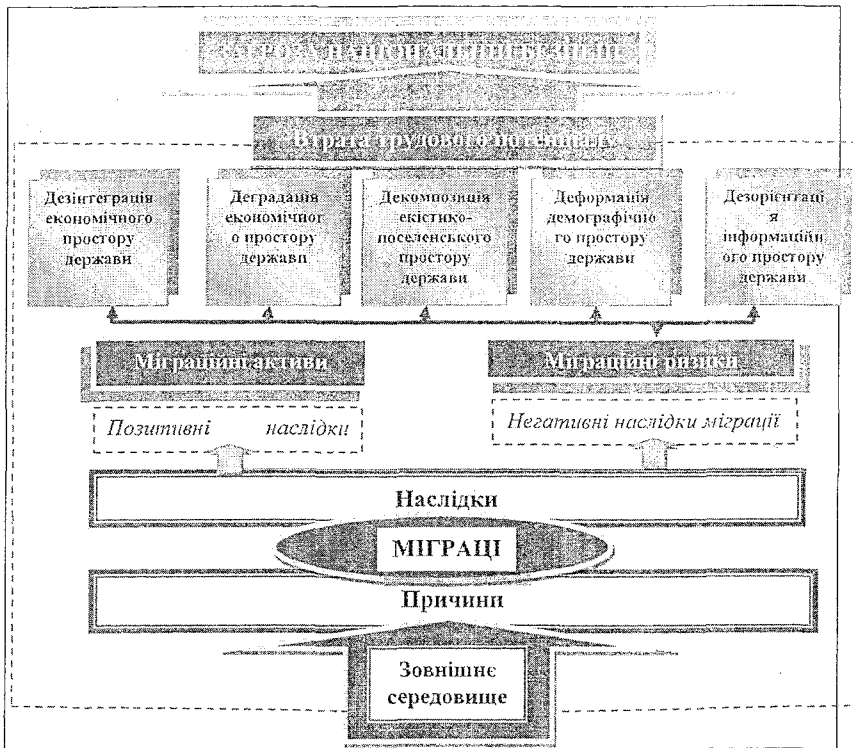


Рис.1. Міграція в системі міграційних ризиків та їх наслідків у довгостроковій перспективі

Джерело: [1]

Для зменшення міграційних ризиків дезінтеграції економічного простору держави необхідно: розроблення єдиної методики моніторингу трудової міграції в регіоні; створення сприятливих умов праці на батьківщині (заміна зовнішніх міграційних потоків внутрішніми (попит на робочу силу у промислових регіонах Східної України, надання житла), стимулювання само- зайнятості (фермерство, зелений туризм), дотування суб'єктів підприємництва на створення нових робочих місць і працевлаштування безробітних; перекваліфікація безробітних осіб згідно з потребами ринку праці у відповідних професіях); розроблення регіональних програм зайнятості, які включають заходи з подолання базових (першопричинних) міграційних ризиків; скасування ліцензій на посередницьку діяльність у працевлаштуванні за кордоном (таку роботу повинні здійснювати обласні центри зайнятості); створення сприятливих умов початку власної справи; гарантії збереження зароблених грошей (спеціальні програми банківських установ); довгострокові пільгові кредити купівлі нерухомості трудовими мігрантами на батьківщині.

## Література:

1. Романюк М.Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання. – Львів: Світ, 1999. – 292 с.

Краковецька О.В.

*асистент*

*Національного авіаційного університету*

Свтушенко О.М.

*студентка*

*Національного авіаційного університету*

*м. Київ, Україна*

## ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Виявлено, що для ефективного функціонування компанії необхідно розробити систему мотивації робітників, яка повинна бути складовою загальної стратегії розвитку персоналу та стратегічного розвитку компанії в цілому. Аналіз показав, що дійсно, впровадження системи мотивації в компанії є досить позитивним моментом в її діяльності. Під час впровадження та використання систем мотивації можна виділити ряд помилок, характерних для більшості компаній, незалежно від їх розміру та сфери діяльності. Встановлено, що є такі компанії в яких існує налагоджена система мотивації, де присутні виплати співробітникам премій, заохочуючі програми і корпоративні заходи. Однак, незважаючи на все це, лояльності персоналу до компанії немає або компанія несе істотні фінансові втрати, пов'язані з демотивацією персоналу. Виявлено, що причиною цього є невидимі, на перший погляд, проблеми, які здатні звести всі найкращі прагнення керівництва до нуля. Як показує практика, найбільший збиток компаніям приносять помилки в матеріальній області мотивації [1].

Євгенія Вознюк стверджує, що дуже поширеною є ситуація, коли керівник виплачує премію або оплачує відпочинок співробітнику, при цьому не кажучи йому, за які заслуги він отримує цю винагороду. У багатьох компаніях премії виплачуються раз чи два на рік просто тому, що керівництво знає: премії повинні виплачуватися. Таким чином, керівництво де-факто стимулює гарне ставлення персоналу до компанії. Це особливо розвинуто в компаніях, які зазвичай тримають співробітників на «голодному пайку», час від часу видаючи якісь премії [1]. При цьому співробітники відчувають задоволення, але пояснити його не можуть. У цьому випадку виникає проблема, яка потребує відповіді на питання: якщо співробітникові не повідомляють, за що йому виплачують премію, то які дії підлеглого керівник сподівається стимулювати? Кожен співробітник виконує цілий ряд обов'язків, тому слід зазначити, що робітник не може дізнатися, що компанії важливо в цей момент, на чому він повинен зосередитися в цьому місці, кварталі, за що його цінує керівник, що він корисного зробив для компанії взагалі. Виявлено, що премії без причини не мотивують персонал, а сприймаються як належне. З'ясовано, що можливість вирішення даної проблеми є пояснення співробітникам за що вони отримують матеріальну винагороду. Також беззаперечно слід погодитись, що, мотивація персоналу є дуже потужним інструментом в досягненні цілей всієї компанії, так як керівники зобов'язані мотивувати підлеглих за ті дії, які допомагають виконати плани компанії і досягти

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ  
«ЛЬВІВСЬКА ЕКОНОМІЧНА ФУНДАЦІЯ»

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ЛЬВОВСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФУНДАЦИЯ»

## **ІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

Матеріали XXV міжнародної  
науково-практичної конференції  
(Львів, 10-11 травня 2013 року)

ЧАСТИНА II

## **ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

Материалы XXV международной  
научно-практической конференции  
(Львов, 10-11 мая 2013 года)

ЧАСТЬ II

Львів «ЛЕФ»  
2013



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----