

различных дефиниций, в философии, экономике, социологии, психологии, менеджменте, в которых «ценность» трактуется настолько по-разному, что сама попытка согласовать различные, зачастую противоречащие друг другу варианты понимания, представляется довольно затруднительной. В данной статье предпринята попытка детерминации характерных особенностей понятия «ценность» и аксиологического знания в целом, а также предложена типология подходов понимания ценности по наиболее общим семантико-когнитивным направлениям.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Абрамова Н.Т. Несловесное мышление. – М.: ЦОП ИФ РАН, 2002. – 236 с.
2. Азгальдов Г.Г. Потребительная стоимость и ее измерение: монография / Г.Г. Азгальдов. – М.: Экономика, 1971. – 167 с.
3. Антология концептов / Под ред. В.И. Карасика, И.А. Стернина. // Т. 1. - Волгоград: Парадигма, 2005. – 352 с.
4. Артемова Т.І. Логіко-історичний процес формоутворення вартості і ціни / Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. – К.: ІЕП, 2008. – 42 с.
5. Баева Л.В. Ценности изменяющегося мира: экзистенциальная аксиология истории: монография. – Астрахань: Изд. АГУ, 2004. – 278 с.
6. Басов Н.Г. Квантовая электроника и философия. - М.: Знание, 1982. – 445 с.
7. Бернейс Э. Пропаганда: пер. с англ. – М.: Hippo Publishing LTD, 2010. – 176 с.
8. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Пер. с фр. Е.А. Самарской. - М.: Республика; Культурная революция, 2006. - 269 с.
9. Вебер М. Образ общества. Избранные сочинения. - М.: Юрист, 1994. – 704 с.
10. Гальчинський А. С. Інноваційна стратегія українських реформ / А.С. Гальчинський, В. М. Гесць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. – К.: Знання України, 2002. – 336 с.
11. Гурова Л.Л. Психология мышления. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 136 с.
12. Друкер П. Бизнес и инновации: Пер. с англ. – М.: «Вильямс», 2007. – 432 с.
13. Залевская З.П. Духовно-культурные ценности: сущность, особенности, функционирование. – К.: Мистецтво, 1990. – 234 с.
14. Здравомыслов А.Г. Потребности, интересы, ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 221 с.
15. Ивин А.А. Основания логики оценок. - М.: Изд-во Московского ун-та, 1970. – 230 с.
16. Каган М.С. Проблемы взаимодействия познания и ценностного сознания // Ученые записки кафедры общественных наук вузов Ленинграда: Философские и социологические исследования. Вып. 26. - Л.: ЛГУ, 1990. – 188 с.
17. Коршунов А.М. Диалектика социального познания / А.М. Коршунов, В.В. Мангатов. - М.: Политиздат, 1988. – 384 с.
18. Краткий философский словарь / А.П. Алексеев, Г.Г. Васильев [и др.]; под ред. А.П. Алексеева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2008. - 496 с.
19. Ленашвили П. Экономическая деятельность: телеологический анализ. – Тбилиси: «Сиахле», 2011. – 194 с.
20. Локк Дж. Сочинения в 3 т. / Дж. Локк. – М.: Мысль, 1985. – Т. 1. – 621 с.
21. Лосский Н.О. Ценность и бытие. - Париж: YMCA-PRESS, 1931. – 132 с.
22. Маецкий З. Диалектика общественных и личных ценностей / Автореферат на соискание ученой степени доктора философских наук. - Л.: ЛГУ, 1988. – 32 с.
23. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, кн. I: «Процесс производства капитала» / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. Изд. 2-е, т. 23. - М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. – 907 с.
24. Маслоу А. По направлению к психологии бытия. - М.: "Рефл-бук", 2002. – 220 с.
25. Мизес Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории. - Челябинск: Социум, 2005. - 878 с.
26. Новая философская энциклопедия: В IV т. (Т. IV) / Ин-т философии РАН, Нац. общ.-науч. фонд; Научно-ред. совет: предс. В.С. Степин, заместители предс.: А.А. Гусейнов, Г.Ю. Семигин, уч. секр. А.П. Огурцов. - М.: Мысль, 2010. - 736 с.
27. Овчарова Т.Н. О природе ценностей / Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского: Серия социальные науки. - №1, 2004. – С. 477-494.
28. Парсонс Т. Общий обзор // Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. - М.: Прогресс. 1972. - 392 с.
29. Пирс Д. Словарь современной экономической теории Макмиллана. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 608 с.
30. Подольская Е.А. Ценностные ориентации и проблема активности личности. - Харьков: Основа, 1991. – 163 с.
31. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим / А.И. Пригожин. - М.: Издательство «Дело» АНХ, 2010. - 432 с.
32. Проблема ценности в философии / Под ред. А.Г. Харчева. – М.: Наука, 1966. – 266 с.
33. Психологический словарь / Под общей науч. ред. П.С. Гуревича. - М.: ОЛМА Медиа Групп, ОЛМА ПРЕСС Образование, 2007. - 800 с.
34. Разин А.В. Ценностная ориентация и благо человека // Вестник Московского университета, № 1. - 1996. - С. 77-88.
35. Розов М.А. Проблема ценностей и развитие науки // Наука и ценности. - Новосибирск: Наука, - 1987, С. 5-27.
36. Смирнов П.И. Ценностные основания общества. - СПб.: Изд-во СПб. университета, 1994. – 300 с.
37. Современный философский словарь / Под общей ред. д. ф. н. профессора В. Е. Кемеров. - 2-е изд., испр. и доп. - Лондон, Франкфурт-на-Майне, Париж, Люксембург, Москва, Минск: Панпринт, 1998. - 1064 с.
38. Степин В.С. Научная картина мира в культуре техногенной цивилизации / В.С. Степин, Л.Ф. Кузнецова. – М.: ИФРАН, 1994. – 274 с.
39. Супрун В.И. Ценности и социальная динамика // Наука и ценности. - Новосибирск: Наука, 1987. - С.160-168.
40. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990. – 356 с.
41. Эрштейн Л. Б. Запретная теория ценностей: психологические и социологические следствия представления ценностей как динамических запретов. - СПб.: АЗБУКА Б Микро, 2008. - 122 с.
42. Hartman R.S. Formal Axiology and the measurement of values. // Value Theory in philosophy and Social science. Ed. by Ervin Laszlo and S. Hilbur. – N.Y.: Gordon and Breach, 1973. – 320 p.
43. Hall C. Theories of Personality / Calvin S. Hall, Gardner Lindzey, John Burden Campbell. - NY.: J. Wiley & Sons, 1970. – 540 p.

УДК 331.52

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЕЛЕМЕНТ НЕФІНАНСОВОЇ СКЛАДОВОЇ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ

Берсуцький А. Я., д.е.н., доцент, ректор Донецького університету економіки та права

Каменська О.О., к.е.н., доцент кафедри обліку, аудиту та економічного аналізу Донецького університету економіки та права

Берсуцький А.Я., Каменська О.О. Людський капітал як елемент нефінансової складової збалансованої системи показників.

У статті обґрунтована необхідність визначення ролі людського капіталу у системі нефінансової складової збалансованої системи показників, як одного з ефективних інструментів стратегічного менеджменту. Стратегічна відповідність є головним принципом створення вартості із людського капіталу. Далеко не всі підприємства володіють мистецтвом органічної комбінації стратегічних та поточних завдань

своїєї діяльності. Одним з таких інструментів є концепція збалансованої системи показників (ЗСП), яка заснована на комплексному підході до оцінки як матеріальних, так і нематеріальних активів, відбиває стратегічні цілі підприємства системою чітких показників у чотирьох складових. Цінність людського капіталу визначається його відповідністю стратегічним пріоритетам підприємства, які описуються завдяки причинно – слідчим зв'язкам між цілями всіх складових збалансованої системи показників. Стратегічна відповідність і інтеграція забезпечують той концептуальний будівельний матеріал, який лежить в основі формування цілей людського капіталу, як одного з компонентів нематеріальних активів збалансованої системи показників.

Ключові слова: людський капітал, збалансована система показників, фінансові показники, нефінансові показники, стратегічні цілі, система мотивації, стратегічна відповідність

Берсуцкий А.Я., Каменская О.А. Человеческий капитал как элемент нефинансовой составляющей сбалансированной системы показателей.

В статье обоснована необходимость определения роли человеческого капитала в системе нефинансовой составляющей сбалансированной системы показателей, как одного из эффективных инструментов стратегического менеджмента. Стратегическое соответствие является главным принципом создания стоимости из человеческого капитала. Далеко не все предприятия владеют искусством органичной комбинации стратегических и текущих задач своей деятельности. Одним из таких инструментов является концепция сбалансированной системы показателей (ССП), которая основана на комплексном подходе к оценке как материальных, так и нематериальных активов, отражает стратегические цели предприятия системой четких показателей в четырех составляющих. Ценность человеческого капитала определяется его соответствием стратегическим приоритетам предприятия, которые описываются благодаря причинно – следственным связям между целями всех составляющих сбалансированной системы показателей. Стратегическое соответствие и интеграция обеспечивают тот концептуальный строительный материал, который лежит в основе формирования целей человеческого капитала, как одного из компонентов нематериальных активов сбалансированной системы показателей.

Ключевые слова: человеческий капитал, сбалансированная система показателей, финансовые показатели, нефинансовые показатели, стратегические цели, система мотивации, стратегическое соответствие

Bersutsky A., Kamenska O. Human capital as part of the non-financial component of the balanced scorecard.

In this paper the necessity of the role of human capital in the system of non-financial component of the Balanced Scorecard as one of the effective tools of strategic management. Strategic relevance is the main principle of the value of human capital. Not all companies have the art of organic combination of strategic and operational objectives of the activity. One such tool is the concept of Balanced Scorecard (BSC), which is based on an integrated approach to the assessment of both material and intangible assets reflects the strategic goals of the enterprise system of clear indicators in four parts. The value of human capital is determined by the Company with strategic priorities, which are described by cause - investigating links between the objectives of all components of the balanced scorecard. Strategic relevance and integration provide the conceptual building material that underlies the formation of human capital purposes as a component of intangible assets balanced scorecard.

Keywords: human capital, balanced scorecard, financial performance, non-financial performance, strategic goals, motivation system, strategic accordance

Людський капітал у цей час є однією з найважливіших складових ресурсного потенціалу підприємства. Менеджмент підприємств сьогодні потребує системи показників, які зможуть описувати й передбачувати ріст вартості й продуктивність праці працівників у стратегічному аспекті. Кількісні показники людського капіталу здебільшого спрямовані на вимір витрат праці, обсяг можливостей працівників і часу у короткостроковій перспективі. Доповнення даних показників якісними характеристиками (рівень професійної підготовки працівника, відповідність займаній посаді; накопичений досвід роботи; інтелектуальний потенціал працівника; рівень професійної мобільності; зацікавленість працівника в результатах своєї праці у відповідності зі стратегією підприємства), дозволять керівникам підприємств концентрувати свої зусилля на цінностях, знаннях і реакціях людей у відповідності зі стратегією [1].

Ефективне управління «працівниками знання» за допомогою збалансованої системи показників (ЗСП), ґрунтується на допущенні, що підприємство потребує їх сильніше, ніж вони його. Отже, дієвість системи винагород на підприємстві залежить від багатьох чинників, які прямо або побічно впливають на задоволеність персоналу як у матеріальному, так і у моральному аспектах.

По-перше, працівники, що володіють кваліфікованими знаннями й креативним мисленням, бажають знати, до чого прагне підприємство й що саме воно намагається робити, тим самим повністю брати участь у процесі створення вартості. По-друге, вони зацікавлені в особистих досягненнях і персональній відповідальності, і, в - третіх, вони прагнуть, щоб їх поважали не тільки як особистостей, а як фахівців у своїй області з акцентом на професійні знання.

Багатогранність категорії «людський капітал» дає можливість сконцентрувати увагу як на виділенні конкретної характеристики, так і на всій безлічі проявів даного поняття. В економічній науці, вітчизняній й закордонній, людський капітал трактується по – різному. Найчастіше мова йде про зміст людського капіталу, форми і закономірності існування.

У працях таких російських і вітчизняних учених, як О.А. Грішнова [1], О.Л. Єськов [2], Р.І. Капелюшников [3], М.М. Критський [4], В.І. Кудченко [5], Е.В. Лібанова [6], С.Д. Цирєнова [7] досліджується сутність людського капіталу, специфіка його формування у Росії й Україні.

Розробка методології збалансованої системи показників (ЗСП) і питання впровадження цієї системи знайшли відображення в роботах закордонних вчених: Юргена Вебера [8], Магнуса Веттера [13], О. Даніліна [9], В. Івлєва [10], Р. Каплана [11], Е.Е. Леднева [12], Д. Нортон [11], Нільса-Горана Ольве [13], Нівена Пола Р. [14], Т. Попова [10], К. Редченко [15], Жана Роя [13], Хервига Р. Фрідага [16], Утца Шеффера [8], Вальтера Шмідта [16].

Теоретичні позиції російських вчених відрізняє більш чітке розмежування сутності, змісту, форм або видів, умов формування, відтворення й нагромадження людського капіталу.

Так, М.М. Критський, один з перших здійснив позитивне дослідження категорії «людський капітал», визначивши її «як загально-конкретну форму людської життєдіяльності, що асимілює попередні форми споживчу й продуктивну, адекватні епохам привласнюючого й виробляючого господарства, що й здійснюється як підсумок історичного руху людського суспільства до його сучасного стану» [4].

Визначення ролі людського капіталу у системі нефінансової складової збалансованої системи показників, як одного з ефективних інструментів стратегічного менеджменту.

Стрімке зростання значимості нематеріальних активів з кінця минулого століття й до наших днів обумовлене насамперед змінами на сучасних ринках, пов'язаних із глобалізацією економіки, підвищенням динамічності попиту, індивідуалізацією споживання й, як наслідок, ростом попиту на інноваційні продукти й послуги. У результаті основним чинником виробництва в сучасній економіці стають інформація й знання, а найвищу цінність здобувають активи, що мають інтелектуальну основу.

Нематеріальні активи суттєво відрізняються від основних засобів, нерухомості й устаткування, тим, що вони не виявляють безпосереднього впливу на фінансові результати, однак мають значні конкурентні переваги: 1) нематеріальні активи, такі як досвід і знання ключових співробітників, взаємини із клієнтами, скопіювати практично неможливо на відміну від матеріальних активів; 2) нематеріальні активи здобувають більшу цінність по закінченні тривалого періоду часу, у той час як матеріальний – при тривалій експлуатації зазнають зношування.

Стратегічна відповідність є головним принципом створення вартості з нематеріальних активів. Збалансована система показників сприяє приведенню нематеріальних активів: людського, інформаційного, організаційного капіталу у відповідність зі стратегією.

Збалансована система показників – це система управління ефективністю підприємства, що складається із взаємозалежних фінансових і

нефінансових показників, які відбивають досягнення стратегічних цілей у різних аспектах бізнесу й на всіх рівнях управління підприємства [11].
На рисунку 1 представлений процес створення вартості з нематеріальних активів.



Рис. 1 Процес створення вартості з нематеріальних активів [11]

Істотне значення має погодженість даних цілей із загальною місією й стратегією підприємства. Тому стратегічні цілі людського капіталу визначаються як для підрозділів, так і для рівнів організаційної структури.

Взаємозв'язок, що присутній у збалансованій системі показників: мета - показники - цільові значення - заходи, дозволяє відслідковувати відсоток виконання окремих показників по кожному співробітнику й вчасно реагувати на відхилення від цільових значень за допомогою проведення коригувальних заходів, а у випадку масового невиконання - перегляду стратегічних цілей.

Особливе місце серед трьох видів нематеріальних активів займає людський капітал. Збалансована система показників не є аналітичною моделлю, за допомогою якої можна розрахувати цільові значення стратегічних показників людського капіталу. Однак ЗСП допомагає у розв'язку цієї проблеми шляхом розгляду причинно - слідчих зв'язків між стратегічними цілями. У рамках збалансованої системи показників керівники промислових підприємств використовують класичний, відповідний до визначення стратегії - «згори донизу», який передбачає концентрацію зусиль на зовнішніх і внутрішніх ринкових умовах, а саме на наступних чинниках: вимоги постачальників і покупців, поява заміників продукції й технології, і інших. Такий підхід вимагає ретельної оцінки внутрішніх можливостей підприємства, які вимірюються рівнем підготовки й кваліфікації людського капіталу підприємства.

Світовий досвід показує: країни, які віддають пріоритет формуванню людського капіталу, досягають більших успіхів у темпах зростання економіки, скороченні нерівності в розподілі доходів і зм'якшенні проблеми бідності.

Людський капітал можна вимірювати як кількісними, так і якісними показниками. Кількісні показники людського капіталу здебільшого спрямовані на вимір витрат праці, обсягу можливостей працівників і часу у короткостроковій перспективі. Доповнення даних показників якісними характеристиками (рівень професійної підготовки працівника, відповідність займаній посаді; накопичений досвід роботи; інтелектуальний потенціал працівника; рівень професійної мобільності; зацікавленість працівника в результатах своєї праці), дозволяють керівникам підприємств концентрувати свої зусилля на цінностях, знаннях і реакціях людей у відповідності зі стратегією. Кількісні дані покликані констатувати фактичний результат того або іншого процесу підприємства, у той час, як якісні - дозволяють припустити причину даного результату.

Ефективне управління підприємством неможливо без інноваційного розвитку людського капіталу, який є найважливішим чинником конкурентоспроможності підприємства.

Причинно - слідчі зв'язки між цілями всіх складових у збалансованій системі показників знаходять висвітлення в системі мотивації, яка служить ефективним інструментом оцінки творчих здібностей і індивідуальних якостей працівників, синтез яких є необхідною умовою реалізації стратегії.

Мотивований персонал є передумовою успішного функціонування підприємства як у тактичному, так і у стратегічному аспектах. Причому, якщо тактичні кроки можуть призводити до зіткнення інтересів менеджменту й рядового складу (виплати дивідендів, рішення соціальних питань), то стратегічні плани, навпаки, їх поєднують.

На рисунку 2 представлений механізм впливу мотиваційних показників людського капіталу на фінансові результати діяльності підприємства.

Мотиваційні показники людського капіталу формуються на основі ключових показників ефективності.

Ключові показники ефективності - це кількісно виражені фінансові й нефінансові параметри, які показують, наскільки ефективно підприємство досягає поставлених цілей у рамках загальноприйнятої стратегії.

Для підвищення зацікавленості працівників у реалізації стратегічних завдань, необхідно погодити цільові значення за всіма показниками збалансованої системи із системою винагороди кожного конкретного працівника. Завдав всім показникам ЗСП «вагу» (відносна величина, що відбиває в порядку убавання ступінь пріоритетності показника), можна запобігти дисбалансу між різними видами діяльності підприємства, обумовивши при цьому одержання винагороди працівником при виконанні або перевиконанні відповідних показників [7, с.44].

Таким чином, система заохочення служить інструментом прямого впливу на поведінку працівника в процесі поточної діяльності. Гроші, використовувані в якості палива для роботи моделі заохочення співробітників, розглядаються не як операційні витрати, а як довгострокові інвестиції, від науково обгрунтованого й своєчасного вкладення яких, залежить одержання прибутку підприємством і в майбутньому зростання його вартості.

Збалансована система показників заснована на комплексному підході до оцінки як матеріальних, так і нематеріальних активів, вона відбиває стратегічні цілі підприємства системою чітких показників у чотирьох складових (фінансова складова, клієнтська складова, складова внутрішніх бізнес - процесів, складова навчання й розвитку).

Доповнюючи традиційну фінансову звітність, збалансована система показників виступає інструментом обгрунтування необхідності виділення коштів конкретному підрозділу підприємства для інвестування у людський капітал.

Формування людського капіталу підприємства відбувається як на рівні окремого співробітника, так і підприємства в цілому. На рівні співробітника він включає знання, особистісні якості, здібності, професійні навички, таланти, а на корпоративному рівні - інфраструктуру, відносини у колективі, уміння працювати в команді і т.д.

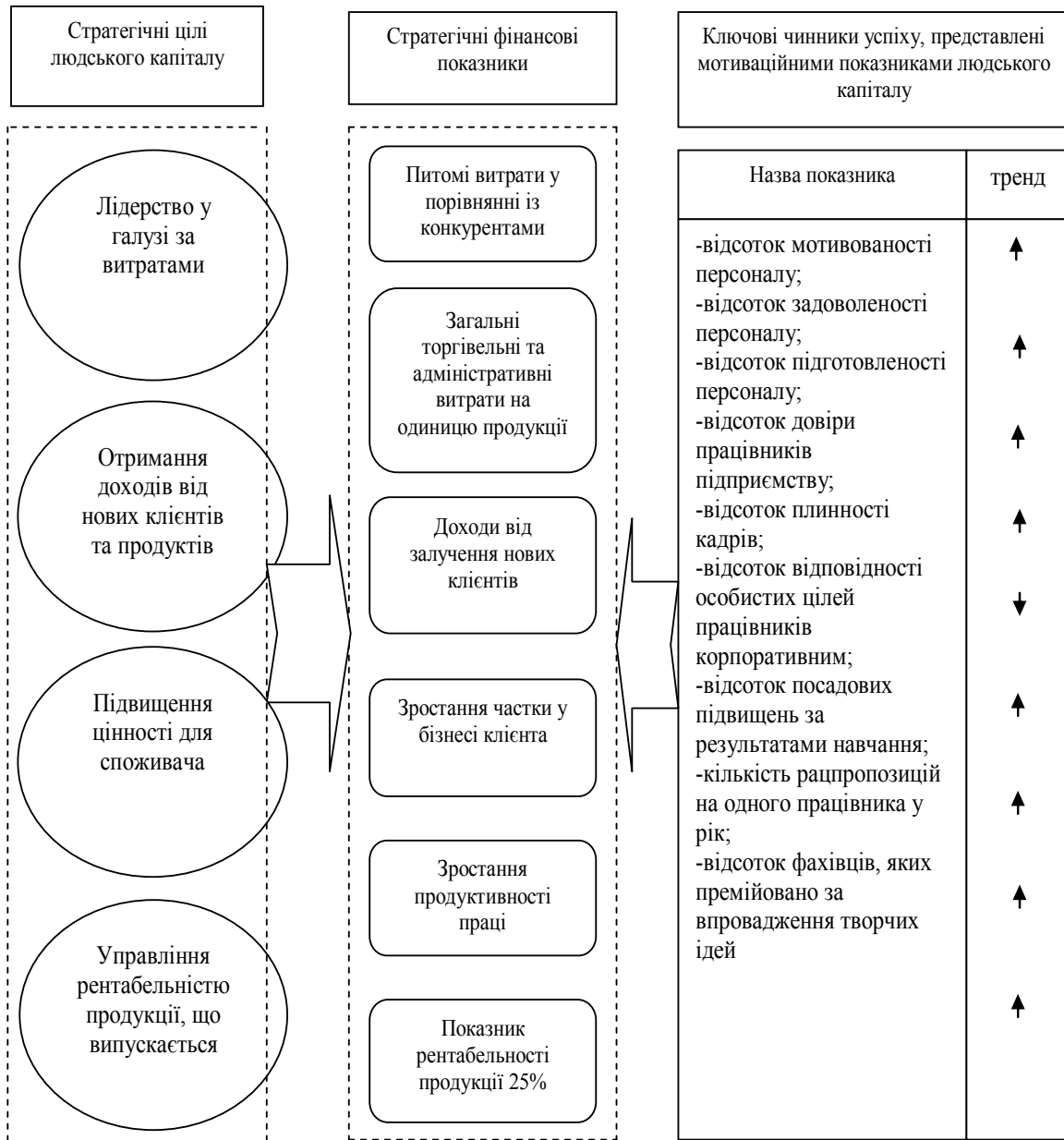


Рис. 2 Механізм впливу мотиваційних показників людського капіталу на фінансові результати діяльності підприємства [авторська розробка]

Знання працівників як диференційований чинник стосуються всіх аспектів менеджменту, включаючи стратегічну ефективність, маркетинг, організаційну структуру й інвестиції в людський капітал. Кожний з них, безпосередньо або побічно, але завжди суттєво, залежить від розуміння здатності людей справлятися з непередбаченими, глобальними й стрімкими змінами. Людський капітал, як наймач інформаційної технології – вирішальна умова для ефективного управління знанням підприємства, яке створює вартість у відповідності з його стратегічними цілями.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
2. Еськов А.Л. Менеджмент мотивації труда станочников. / А.Л. Еськов, В.И. Кулийчук. – Донець: ІЭПИ НАН України. – 2003. – 160 с.
3. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала – критика современной буржуазной политэкономии. / Р.И. Капелюшников – М.: Наука, 1977. – 287 с.
4. Критский М. М. Человеческий капитал. / М.М. Критский - Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. - 120 с.
5. Куценко В. І., Евтушенко Г. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Евтушенко. // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник. — 1999. — № 10. — С. 136—145.
6. Лібанова Е.М. Неформальний сектор ринку праці: визначення та методи оцінки / Е.М. Лібанова, А.Л. Баланда // Зайнятість та ринок праці: зб. Наук. праць. – Вип. 6. – К., - 1998. – С. 245 – 257.

7. Цыренова Е.Д. Совокупный человеческий капитал нации (формирование, функционирование его на макро-, мезо- и микроуровнях): учеб. пособ. / Е.Д. Цыренова Е. Д. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1996. — 148 с.
8. Юрген Вебер. На пути к активному управлению с помощью показателей. / Юрген Вебер, Утц Шеффер // Проблемы теории и практики управления. - 2000. - №5 – С. 158.
9. Данилин О. Принципы разработки ключевых показателей эффективности (КПЭ) для промышленных предприятий и практика их применения. / О. Данилин // Управление компанией - 2003. - №2(21). – С. 28.
10. Ивлев В. Balanced Scorecard – альтернативные модели / В. Ивлев, Т. Попов. // Банки и технологии № 4, 2002. - №4. –С. 14.
11. Каплан Роберт С. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортоп [пер. с англ. – М.: ЗАО “Олимп-бизнес”], 2005. – 512 с.
12. Леднёв Е.Е. BSC и EVA – конкуренты или союзники? / Е.Е. Леднёв // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru>.
13. Нильс-Горан Ольве. Сбалансированная система показателей. Практическое руководство по использованию / Нильс-Горан Ольве, Жан Рой, Магнус Ветер.: пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 304 с.
14. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей - шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пол Р. Нивен.: пер. с англ. -Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. - 328 с.
15. Редченко К. Показательное несогласие: Balanced Scorecard и Tableau De Bord / К. Редченко // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru>.
16. Фридаг Хервиг Р. Сбалансированная система показателей / Фридаг Хервиг Р., Вальтер Шмидт, [пер. с нем. М.В. Лапшинова]. — М.: Издательство “Омега-Л”, 2006. - 144с.

УДК 331.556

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Бойко А.М., к.е.н., старший викладач кафедри міжнародної економіки Донецького національного університету
Кушнарєнко О.П., аспірант Маріупольського державного університету

Бойко А.М., Кушнарєнко О.П. Тенденції розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці.

У статті проведено дослідження основних тенденцій розвитку міграційних процесів на світовому ринку праці в сучасних економічних умовах. Проаналізовано стан міграційних процесів в регіональному аспекті. Встановлено, що кількість міжнародних мігрантів значно збільшилась в розвинутих країнах світу, а в країнах, що розвиваються, - скоротилась. Визначено, що на даному етапі в середньому кожен десятий житель розвинутих країн - міжнародний мігрант. Встановлено, що оцінку загального приросту числа мігрантів необхідно проводити з урахуванням того факту, що кількість міжнародних мігрантів в кожній країні складається не тільки в результаті певного балансу імміграції та еміграції, а скорочується під впливом смертності мігрантів. Визначено, що особливу групу серед міжнародних мігрантів складають біженці, чисельність яких з кожним роком зростає. Досліджено показники міграції в статеві-віковому аспекті, в результаті чого встановлено, що жінки становлять майже половину міжнародних мігрантів. Зроблено висновок, що в сучасних умовах міжнародна міграція за своїми масштабами охоплює весь світ, значно змінюється напрямки міграції та категорії мігрантів.

Ключові слова: міжнародний ринок праці, міграційні процеси, мігрант, імміграція, еміграція.

Бойко А.Н., Кушнарєнко О.П. Тенденции развития миграционных процессов на международном рынке труда.

В статье проведено исследование основных тенденций развития миграционных процессов на мировом рынке труда в современных экономических условиях. Проанализировано состояние миграционных процессов в региональном аспекте. Установлено, что количество международных мигрантов значительно увеличилось в развитых странах мира, а в развивающихся - сократилось. Определено, что на данном этапе в среднем каждый десятый житель развитых стран - международный мигрант. Установлено, что оценку общего прироста числа мигрантов необходимо проводить с учетом того факта, что количество международных мигрантов в каждой стране складывается не только в результате определенного баланса иммиграции и эмиграции, а сокращается под влиянием смертности мигрантов. Определено, что особую группу среди международных мигрантов составляют беженцы, численность которых с каждым годом возрастает. Исследованы показатели миграции в поло-возрастном аспекте, в результате чего установлено, что женщины составляют почти половину международных мигрантов. Сделан вывод, что в современных условиях международная миграция по своим масштабам охватывает весь мир, значительно изменяются направления миграции и категории мигрантов.

Ключевые слова: международный рынок труда, миграционные процессы, мигрант, иммиграция, эмиграция.

Boyko A., Kushnarenko O. Trends of migration on the international labor market.

The article studied the main trends of migration in the global labor market in the current economic conditions. The state of migration in regional terms. It was established that the number of international migrants has increased significantly in developed countries and in developing countries - declined. It was determined that at this stage, on average every tenth citizen of the developed countries - an international migrant. Established that evaluating the overall increase in the number of migrants should be carried out taking into account the fact that the number of international migrants in each country is not only a result of a balance of immigration and emigration, and mortality is reduced under the influence of migrants. It was determined that a special group among international migrants constitute refugees, whose numbers are growing every year. Studied indicators of migration in terms of gender and age, leaving found that women make up almost half of international migrants. It is concluded that in today's international migration in its scope covering the whole world, significantly changing the destination country and category of migrants.

Keywords: international labor market, migration, immigrants, immigration, emigration.

На сучасному етапі економічного розвитку міжнародний ринок праці представляє якісно новий рівень розвитку ринку робочої сили, в рамках якого існують відносини з міжнародного обміну особливим фактором виробництва - робоча сила, яка переміщується світом в пошуку більш привабливих умов її продажу. Зростання масштабів та інтенсивності міжнародних міграційних процесів на міжнародному ринку праці обумовлює необхідність вивчення даних тенденцій, що й визначає актуальність статті.

Питаннями розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці присвячені наукові праці таких відомих зарубіжних вчених, як П. Арнольда, Дж. Беккера, Х. Джерома, Дж. Джонсона, Г. Кларка, Р. Когена, Е. Лі, Е. Петраса, Е. Плетньова, Н. Рідванова, С. Рязанцева, М. Ткаченко, Р. Цвильова та ін; українських учених: Д. Богині, В. Брича, І. Бондара, А. Вуда, А. Грішнєвої, В. Денисюка, С. Калініної, А. Колода, Е. Лібанової, В. Петуха та інших.

Метою статті є дослідження основних тенденцій розвитку міграційних процесів на міжнародному ринку праці в сучасних економічних умовах.

Сучасний стан міжнародного ринку праці характеризується значною нестабільністю, що значно проявляється у зростанні міграційних процесів. За 1990-2011 рр. кількість міжнародних мігрантів збільшилась в розвинутих країнах світу на 45 млн. чол. (55%), а в країнах, що розвиваються, - на 13 млн. чол. (18%). Так, в 1990-2000 рр. частка міжнародних мігрантів у населенні країн, що розвиваються, скорочувалась, а в 2000-ті роки залишалась стабільною на рівні близько 1,5%. У розвинутих країнах вона стійко зростала, збільшившись з