

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, immigration.

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. Колога, 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

7,2% в 1990 році до 10,3% в 2011 році. Таким чином, на даному етапі економічного розвитку в середньому кожен десятий житель розвинутих країн - міжнародний мігрант (рис. 1).

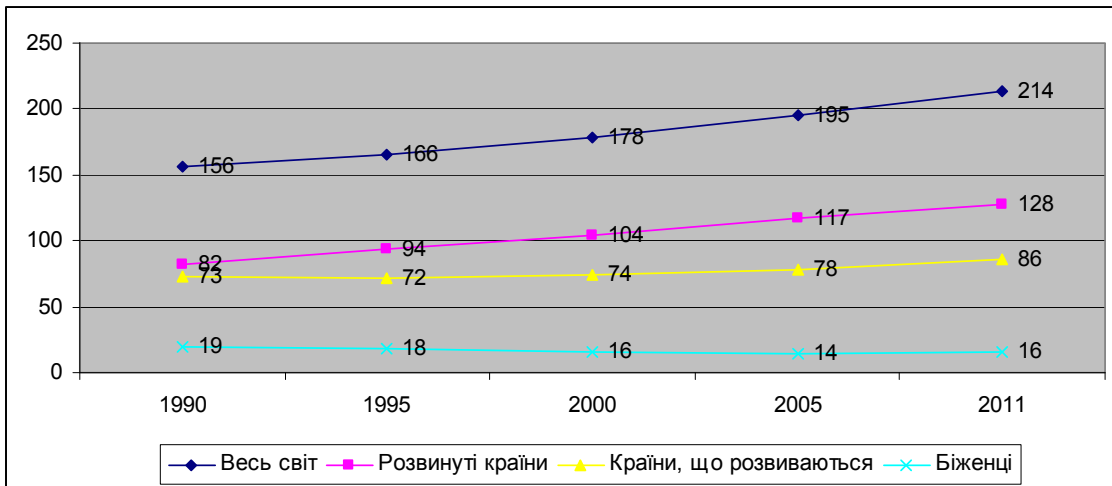


Рис. 1. Кількість міжнародних мігрантів у світі та основних групах країн, 1990-2011 рр., млн. чол.

Щодо питомої ваги міжнародних мігрантів у загальній чисельності населення світу, то даний показник зростає, збільшившись з 2,9% в 1990 р. до 3,1% в 2011 р. (рис. 2).

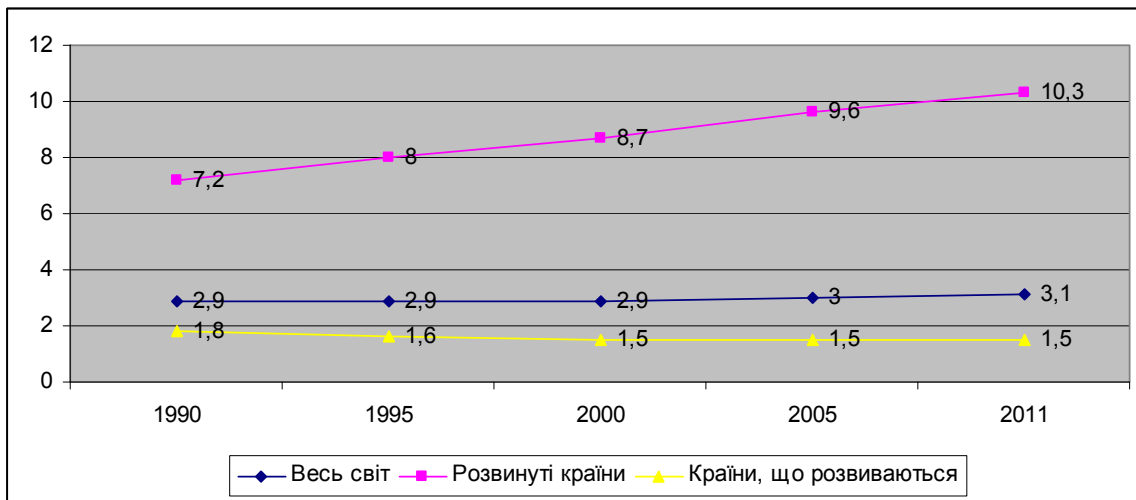


Рис. 2. Частка міжнародних мігрантів у населенні світу та основних груп країн, 1990 - 2011 рр., %

Стосовно географічного розподілу мігрантів за регіонами світу (рис. 3), в 2011 році найбільша кількість міжнародних мігрантів була зосереджена в Європі (70 млн. чол.), дещо менше міжнародних мігрантів в Азії (61 млн. чол.) і Північній Америці (50 млн. чол.), у кілька разів менше - в Африці, Латинській Америці та Океанії. Таким чином, на Європу припадає 32,6% від загальної кількості міжнародних мігрантів, на Азію - 28,7%, Північну Америку - 23,5%, Африку - 9%, Латинську Америку і Карибський басейн - 3,5%, Океанію - 2,8%.

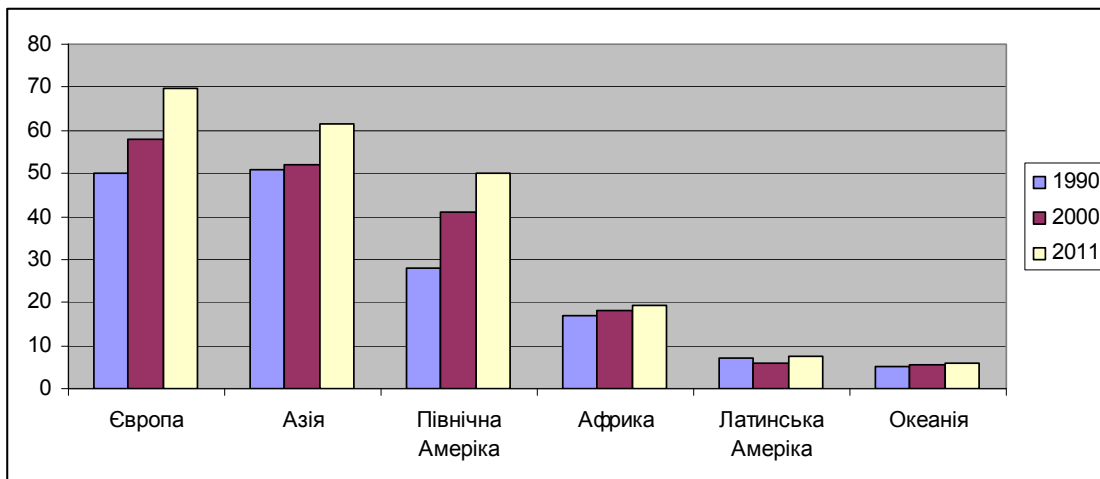


Рис. 3. Кількість міжнародних мігрантів в основних регіонах світу, 1990, 2000 і 2011 рр., млн. чол.

Особливу групу серед міжнародних мігрантів складають біженці. Їх загальна кількість у світі скоротилась з 18,5 млн. чол. в 1990 р. до 15,6 млн. чол. в 2000 р. і з 13,5 млн. чол. в 2005 р. до 16,3 млн. чол. у 2011 р. (рис. 4). Питома вага біженців у загальній кількості міжнародних мігрантів знизилась з 12 % у 1990 р. до 9% в 2000 р. і 7 % в 2005 р., а в 2011 р. досягла 8%. За 2000-2011 роки кількість біженців різко скоротилась в Європі (на 36%) і Африці (на 28%), тоді як в Азії вона значно зросла (на 23%). В деяких країнах Латинської Америки відбулось збільшення майже в 10 разів кількості біженців.

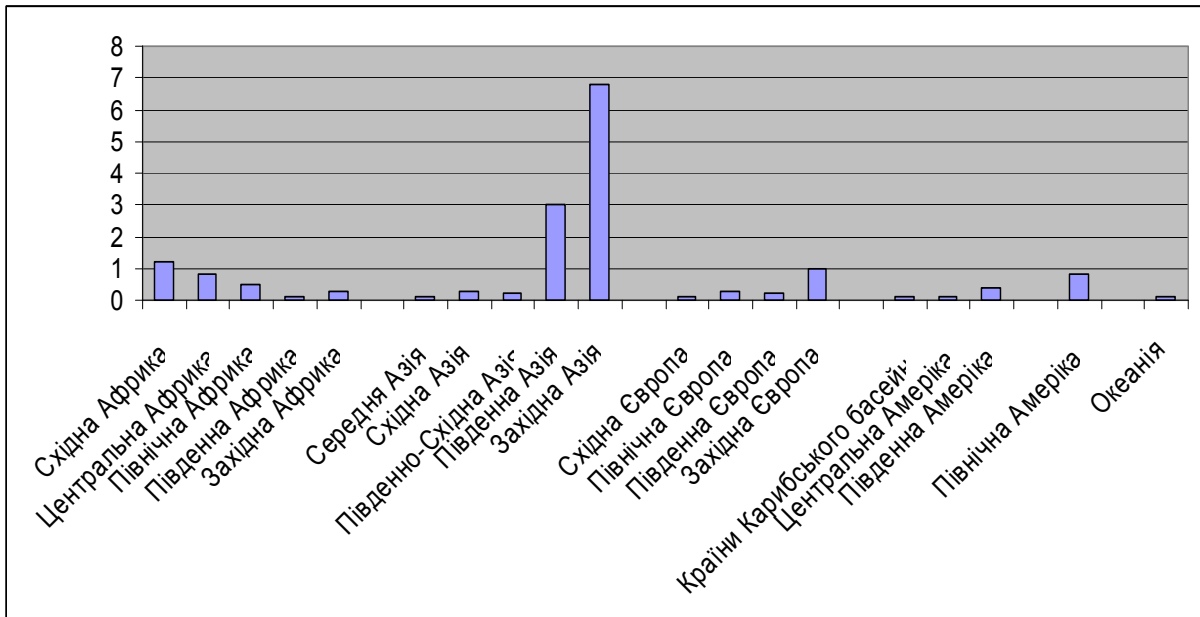


Рис. 4. Кількість біженців за регіонами світу, 2011 р., млн. чол.

Темпи приросту кількості міжнародних мігрантів у розвинутих країнах у 1900-2005 рр. були помітно вище, ніж у країн, що розвиваються, проте в 2005-2011 рр. співвідношення змінилось: темпи приросту кількості міжнародних мігрантів в країнах (з урахуванням біженців) перевищили темпи приросту міжнародних мігрантів (з урахуванням біженців і виключаючи їх) в розвинутих країнах, збільшившись до 2,0% на рік. Якщо ж із загальної кількості міжнародних мігрантів в країнах, що розвиваються, виключити біженців, темп приросту виявиться трохи нижче (1,6%), хоча раніше саме ця категорія зростала швидше.

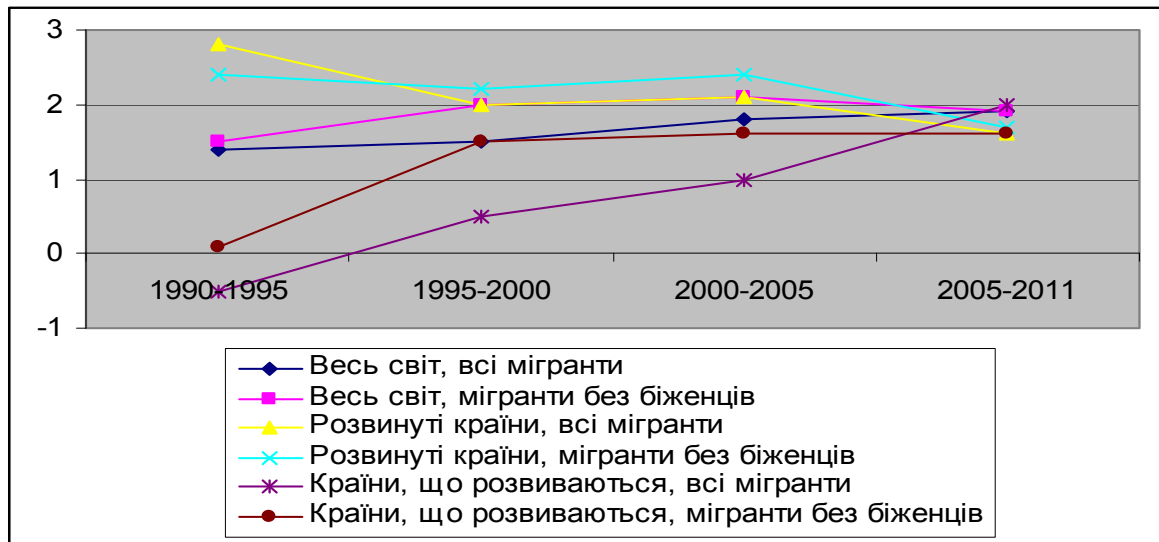


Рис. 5. Середньорічний темп приросту кількості міжнародних мігрантів в світі та двох основних групах країн, %

Середньорічний темп приросту кількості міжнародних мігрантів у 2005-2011 рр. серед великих регіонів світу був особливо високий у Південній Африці (7,3%) і Південній Європі (5,2%). У Східній Африці та Середній Азії спостерігалось скорочення кількості міжнародних мігрантів (рис. 6).

Виходячи з того, що кількість міжнародних мігрантів в кожній країні складається не тільки в результаті певного балансу імміграції та еміграції, а й скорочується під впливом смертності мігрантів, то, оцінюючи загальний приріст кількості мігрантів за період 2005-2011 рр. в 24,4 млн. чол., міжнародні експерти внесли поправку на 5,7 млн. померлих за цей час і отримали підсумковий приріст кількості мігрантів у світі в 18,7 млн. чоловік. У розвинутих країнах чиста міжнародна міграція за той же період склала 14,7 млн. чол., у країнах, що розвиваються, - майже 9,7 млн. чол. У Європі вона склала - майже 8,1 млн. чол., в тому числі в Південній Європі - 3,8 млн. чол., в Північній і Західній Європі - 1,5 млн. чол. відповідно. У Північній Америці - 5,8 млн. чол. Чиста міграція в Азію за 2005-2011 рр. склала майже 6,8 млн. чол., включаючи 4,2 млн. чол. в Західну Азію, 1,2 млн. чол. в Південно-Східну Азію і 0,8 млн. чол. - до Південної Азії.

Якщо розглядати міграцію в статевому-віковому аспекті, то необхідно відзначити, що жінки становлять майже половину міжнародних мігрантів, особи віком до 20 років - 16 %, 60 років і старше - 17 %.

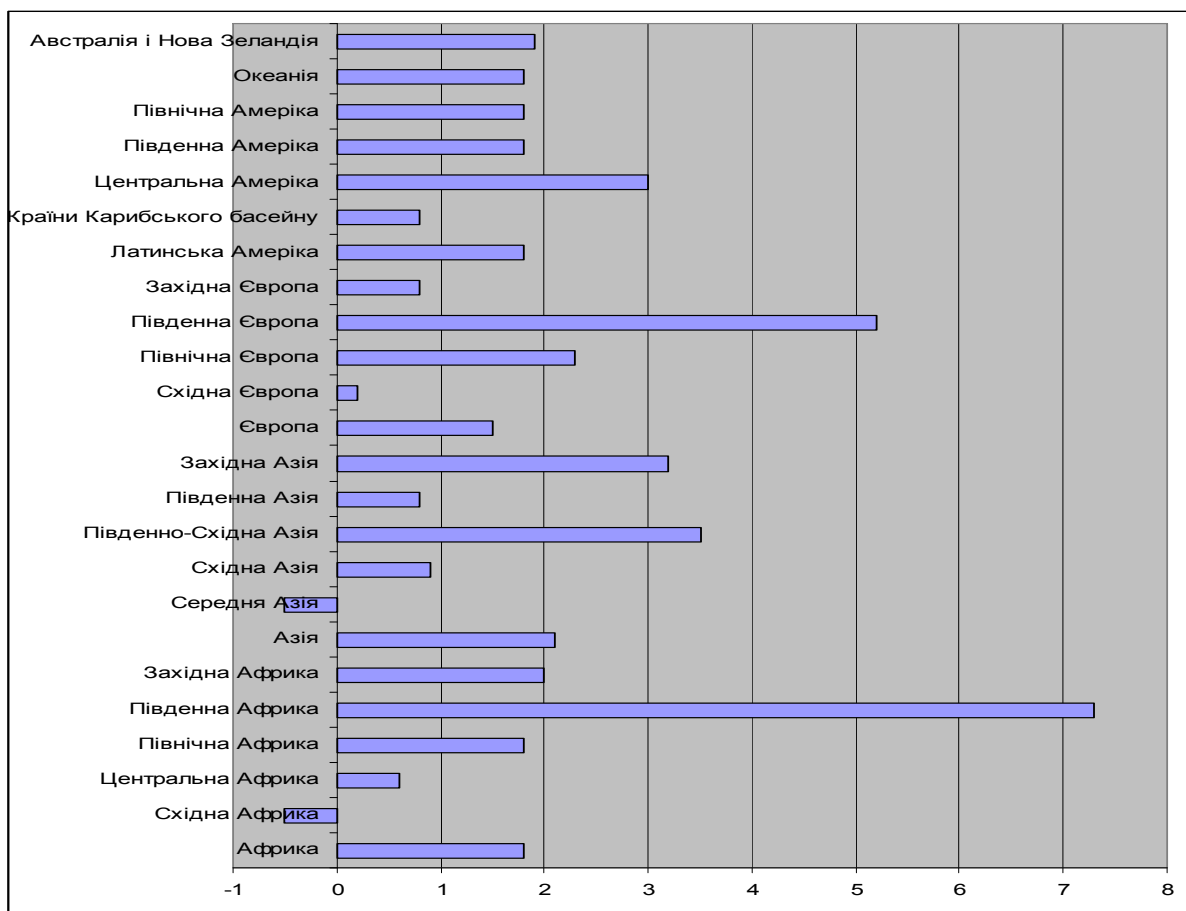


Рис. 6. Середньорічний темп приросту кількості міжнародних мігрантів в основних регіонах світу у 2005-2011 рр., %

Жінки, як і чоловіки, мігрують у пошуках кращих засобів існування. Для багатьох жінок міграція стає засобом розширення їх прав і можливостей. Питома вага жінок у загальній кількості міжнародних мігрантів до 2000 р. зростала (у 1960 році - 47%, у 2000 році - 49,4%). Однак в 2011 році частка жінок серед міжнародних мігрантів виявилась трохи нижче - 49% (рис. 7).

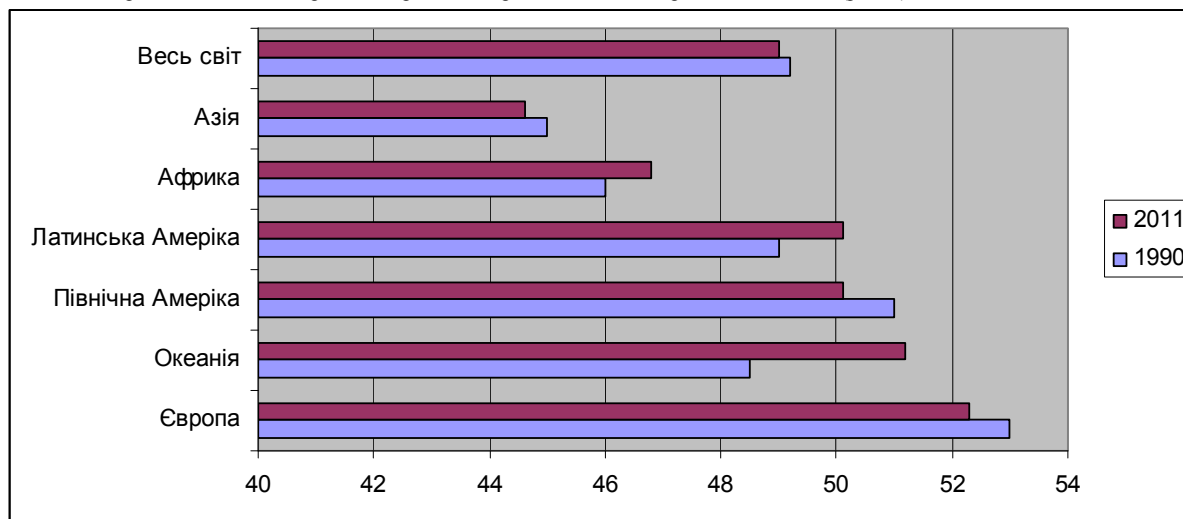


Рис. 7. Частка жінок серед міжнародних мігрантів за основними регіонами світу, 1990 і 2011 рр., %

Кількість жінок-мігрантів швидше зростала в більш розвинутих регіонах світу, в яких вона перевищує число мігрантів-чоловіків вже з 1990 року, а в 2011 році склала 51,5%. У країнах, що розвиваються, частка жінок становить 45,3%. Серед основних регіонів світу з найбільш високою часткою жінок серед міжнародних мігрантів є Європа. Жінки переважають серед міжнародних мігрантів ще в трьох регіонах світу: в Океанії, Північній і Латинській Америці. В Азії та Африці серед мігрантів більше чоловіків.

Серед міжнародних мігрантів частка дітей нижче, ніж в цілому по населенню світу. Серед народжених за межами країни проживання люди у віці до 20 років складають 16%, а у всьому населенні світу - 36%. Найнижча частка мігрантів дитячих вікових груп у Північній Америці (11%), а найвища - в Африці (41%). Серед міжнародних мігрантів, що проживають в країнах, що розвиваються, вона вдвічі вища, ніж серед мігрантів у розвинутих країнах (24% проти 12%). Через низьку частку дітей показники старіння сукупності міжнародних мігрантів більш високі, ніж у населенні світу в цілому. Частка мігрантів у віці 60 років і старше досягає 17%, тоді як в

населенні світу вона становить 11%. Найбільший процес старіння серед мігрантів Латинської Америки та Океанії, в яких 22% не молодше 60 років. У Європі та Північній Америці мігранти у віці 60 років і старше складають близько 18% від загальної кількості міжнародних мігрантів, в Азії - 15%, в Африці - 6%.

Таким чином, в сучасних умовах міжнародна міграція за своїми масштабами охоплює весь світ, значно змінюються напрями міграції та категорії мігрантів, в результаті чого формується новий міжнародний ринок праці, на якому попит і пропозиція робочої сили залежить від ситуації на внутрішньому ринку праці країн-донорів і країн-реципієнтів.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Бояркин Г.В. Трудовая миграция и экономический потенциал района / Г.В. Бояркин // Человек и труд, 2011. - С. 21-23.
2. Биффель Г. Миграция и ее роль в интеграции Западной Европы / Г. Биффель // Проблемы теории и практики управления, 2010. - С. 10.
3. Дмитриев А.В. Миграция. Конфликтное измерение / А.В. Дмитриев. - М.: Альфа-М, 2006. - 432 с.
4. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция / И.В. Ивахнюк. - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. - 286 с.
5. Цапенко И. «Ренессанс» экономической миграции на Западе / И. Цапенко // «Вопросы экономики» №11, 2002. - С. 108-121.
6. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
7. <http://www.ilo.org>

УДК 331.109:159.9

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ

Бунтовская Л.Л., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета

Бунтовська Л.Л. Соціально-психологічні підходи до управління трудовими конфліктами

Соціально-психологічні підходи до управління трудовими конфліктами є неодмінною вимогою до сучасного менеджменту, орієнтованого на підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. У статті розглянуто значущі для стабілізації соціально-трудова відносин питання, пов'язані з психологічними важелями управління конфліктами в колективах. Проаналізовано шляхи мінімізації конфліктних взаємодій в період впровадження інновацій. Аргументовані висновки про необхідність формування інноваційного мислення працівників і вибору відповідної стратегії поведінки на етапі створення «стартового майданчика» змін. Висновки про необхідність акцентування уваги на соціально-психологічному аспекті мотивації персоналу аргументовані на прикладі ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод». Досліджено сутність синергізму та шляхи посилення синергетичного ефекту в командах. Обґрунтовано, що зростанню синергетичного ефекту можна сприяти на рівні планування, організаційної структури, матеріального стимулювання і соціальних гарантій. Обґрунтовано висновки про необхідність проведення моніторингових досліджень команди для виявлення резервів її творчого розвитку і коригування поточного стану колективу. Розглянуто параметри та показники моніторингу ефективності роботи команди, особистої ефективності діяльності її лідера і конкретних працівників.

Ключові слова: трудові конфлікти, ринкова психологія, інноваційна поведінка працівників, синергізм,

Бунтовская Л.Л. Социально-психологические подходы к управлению трудовыми конфликтами

Социально-психологические подходы к управлению трудовыми конфликтами являются непременным требованием к современному менеджменту, ориентированному на повышение конкурентоспособности отечественных предприятий. В статье рассмотрены значимые для стабилизации социально-трудовых отношений вопросы, связанные с психологическими рычагами управления конфликтами в коллективах. Проанализированы пути минимизации конфликтных взаимодействий в период внедрения инноваций. Аргументированы выводы о необходимости формирования инновационного мышления работников и выбора соответствующей стратегии поведения на этапе создания «стартовой площадки» изменений. Выводы о необходимости акцентирования внимания на социально-психологическом аспекте мотивации персонала аргументированы на примере ПАО «Новокраматорский машиностроительный завод». Исследованы сущность синергизма и пути усиления синергетического эффекта в командах. Обосновано, что возрастанию синергетического эффекта можно содействовать на уровне планирования, организационной структуры, материального стимулирования и социальных гарантий. Обоснованы выводы о необходимости проведения мониторинговых исследований команды для выявления резервов ее творческого развития и корректировки текущего состояния коллектива. Рассмотрены параметры и показатели мониторинга эффективности работы команды, личной эффективности деятельности ее лидера и конкретных работников.

Ключевые слова: трудовые конфликты, рыночная психология, инновационное поведение работников, синергизм, команды, мониторинг.

Buntovskaya L. Socially-psychological going near a management by labour conflicts

Social-psychological approaches to the management of labour conflicts are an essential requirement for modern management, aimed at increasing the competitiveness of domestic enterprises. The article considers important for stabilization of social and labor relations issues associated with psychological levers of management of the conflicts in teams. Analyzed the ways of minimizing conflict interactions in the period of implementation. Reasoned conclusions on necessity of formation of innovative thinking workers and selection of the appropriate strategy of behavior on the stage of creating a "launch pad" changes. Conclusions on the need to focus attention on social-psychological aspects of personnel motivation argued by the example of PJSC "Novokramatorsky machine-building plant". Explores the nature of synergies and ways to strengthen synergies in teams. It is proved that increase synergies can contribute at the level of planning, organizational structure, material incentives and social guarantees. Justified conclusions about the necessity of monitoring research team to identify reserves its creative development and adjustment of the current state of the team. Parameters and indicators for monitoring the efficiency of team work, personal efficiency of activities of its leader and individual employees.

Keywords: labour conflict, innovative behavior of workers, market psychology, synergy, commands, monitoring

Постановка проблеми. Формирование рыночной экономики в Украине неразрывно связано с социально-психологическими аспектами деятельности субъектов и объектов хозяйствования, что предопределяет, в частности, объективную необходимость развития и внедрения в систему управления рыночной психологии, изучающей психологические особенности взаимодействия участников экономических процессов.

Современные реалии таковы, что рыночная культура, которая должна быть основана на принципах взаимной ответственности, уважения, порядочности, законности, соблюдения договорных обязательств, не является общепринятой в Украине. Напротив, экономическая психология украинских предпринимателей зачастую ставит во главу угла получение экономической выгоды, невзирая на человеческий фактор. В результате нередко наблюдается невыполнение договоренностей и обязательств, несвоевременная выплата заработной платы, невозвращение долгов и кредитов, невыполнение положений коллективных договоров, что приводит к превращению «психологии рыночной свободы» в «психологию рыночной вседозволенности» и, как следствие, ухудшению взаимоотношений между деловыми партнерами или работодателями и наемными работниками, возникновению трудовых споров и конфликтов [1]. В связи с этим