

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

- вжити невідкладних заходів щодо створення умов статусу рубля, як регіональної валюти і запровадження розрахункової системи між країнами СНД, яка надасть можливість замінити існуючу пропорцію валютного кошика. Тому ми ще маємо шанс вжити усіх необхідних заходів, щоб не допустити втягування держав Співдружності у зону хаосу.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Стиглиц Дж. Что такое Бреттон-Вудская система. – М.: Мысль, 2008. – №12(35). – С. 30.
2. Долан Э. Дж. и др. Деньги, банковское дело и денежно-кредитная политика / Пер. с англ. П.Лукашевича. – Л., 1991. – 448 с. (С. 243).
3. Economic Indicators. July 2008. United States. Government printing office. Washington, 2008.
4. Отчет Z.1 Федеральной Резервной Системы США «О движении фондов в США» от 18 сентября 2008 года, стр.8.
5. Индекс антикризисной эффективности. Аналитический доклад. – М., 2008. – С.15.
6. Николаев И.А., Марченко Т.Е., Титова М.В. Страны СНГ и мировой кризис: общие проблемы и разные подходы. Аналитический доклад. – М., 2009. – С.16-24.

РЕЗЮМЕ

Целью данной статьи является определение направлений экономического сотрудничества государств СНГ в условиях мирового кризиса.

Ключевые слова: инвестиционная и инновационная деятельность, СНГ, инновационное развитие, мировой кризис, экономическое сотрудничество.

РЕЗЮМЕ

Метою даної роботи є визначення напрямків економічного співробітництва держав СНД в умовах світової кризи.

Ключові слова: інвестиційна та інноваційна діяльність, СНД, інноваційний розвиток, світова криза, економічне співробітництво.

SUMMARY

The purpose of this article is definition of economic cooperation directions of the CIS states in the world crisis conditions.

Keywords: investment and innovative activity, CIS, innovative development, world crisis, economic cooperation.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ПОТОКАМИ НА ГЛОБАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Муромець Н.Є., к.е.н., доц. кафедри управління персоналом і економіки праці, Донецького національного університету

Постановка проблеми. Посилення процесів інтеграції, інформатизації та глобалізації обумовили те, що світова економічна криза негативно впливає на національні ринки праці, для яких характерними є такі процеси, як зниження загального розміру зайнятості і зростання безробіття, різке зростання диференціації в оплаті праці, вивільнення робочої у зв'язку зі спадом виробництва, інтенсивний перерозподіл кадрів між галузями і секторами економіки, високий рівень добровільної текучості. За таких умов стає необхідним опанування нових прогресивних методів управління трудовими потоками для забезпечення сталого соціально-економічного розвитку не тільки окремих національних ринків праці, а й світового ринку праці в цілому.

Аналіз останніх досліджень. Еволюція досліджень в області руху населення й трудових ресурсів привела до виникнення об'єктивної необхідності комплексного підходу щодо регулювання процесів руху працівників. Різні аспекти управління рухом робочих кадрів на ринку праці досліджували вітчизняні вчені, серед яких О.Амоша, С. Бандур, В. Канюк, О. Зайцев, А.Золотарьов, А.Колот, І. Крижко, Н. Лук'яненко. Ці проблеми знайшли відображення в роботах Н.О.Аітова, І.С. Безрукова, Б.Д.Бреєва, Л.М. Данилова, Т.І. Заславської, В.Г.Костакова, А.Є.Котляра, В.П. Крюкова, І.С.Маслової, В.С.Немченко, Л.Л.Рибаківського, О.В.Староверова, Л.С.Чижової та інших авторів. Вивченню проблем розвитку ринку праці приділяли увагу багато вчених, однак, питання визначення домінуючих форм руху трудових потоків на глобальному ринку праці, довгострокових тенденції, які обумовлюють зростання міжнародної міграції професіоналів, характеру протікання внутрішньо

корпоративних рухів трудових потоків кваліфікованої робочої сили в межах великих об'єднань і економічних утворень залишаються мало дослідженими.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо ефективного управління трудовими потоками на глобальному ринку праці та оцінка впливу глобальних тенденцій на динаміку трудових потоків на ринку праці в Україні за умов посилення інтеграційних процесів на ринку праці та суспільної трансформації.

Результати дослідження. Згідно до проведених теоретичних досліджень з питань управління трудовими потоками, можна визначити, що в теорії та практиці управління трудовими ресурсами існують чітко визначені три наукові підходи: традиційний, комплексний та інтегральний підходи.

Сутність традиційного підходу щодо дослідження процесів руху населення і трудових ресурсів як правило зводиться до розгляду лише його окремих форм і аспектів через те, що досліджувати рух трудових потоків як єдиний соціально-економічний процес вельми складно через певну обмеженість накопичених до теперішнього часу знань про закономірності його розвитку, локальності або відсутності статистичної інформації, необхідної для обґрунтування і перевірки гіпотез про його особливості і розвиток.

Згідно традиційного підходу було визначено, що основними формами руху трудових ресурсів є природний рух трудових ресурсів, який характеризується вступом людей до працездатного віку і вибуттям з нього унаслідок природного старіння або інвалідності; соціальний рух як процес зміни соціального стану громадян на основі переходу з контингенту сільських жителів в міських, з груп, переважно зайнятих фізичною працею, в групи працівників розумової праці, т та інш.; економічний рух, який в свою чергу поділяється на територіальний, галузевий, професійний і кваліфікаційний рухи та інш. як конкретні форми прояву економічного руху населення і трудових ресурсів.

Наступним етапом розвитку економічної думки щодо управління процесами руху робочої сили є формування комплексного підходу, згідно з яким:

- рух трудових ресурсів розглядається як єдиний соціально-економічний процес, в єдності, взаємозв'язку і взаємообумовленості окремих його форм, з урахуванням як потреб економіки, так і інтересів самих працівників.

- дослідження взаємопов'язаних між собою різних форм цього руху, з отриманням репрезентативного характеру дослідження, що дозволяє поширювати отримані закономірності на великі соціальні об'єкти;

- комплексне дослідження елементів кожної форми мобільності трудових ресурсів, її факторів, мотивів, інтенсивності і напряму потоків трудових ресурсів, їх якісної структури, прямих результатів і непрямих наслідків процесу.

Але в сучасних умовах через посилення інтеграційних процесів в умовах дії негативних факторів світової економічної кризи питання управління трудовими потоками вже не можливо вирішити не тільки на мікро, або мезорівні управління в рамках національної економіки, проблеми формування і руху трудових ресурсів отримали необхідність їх розглядання на глобальному ринку праці. Тому можна визначити, що склалися певні передумови для формування інтегральної парадигми в управлінні трудовими ресурсами, які обумовлені широкою поширеністю логістичної концепції управління світовими економічними відносинами, а саме:

- поява нового розуміння механізмів ринку й розуміння логістичних принципів управління як стратегічного елемента в конкурентних можливостях суб'єктів господарювання;

- наявні перспективи інтеграції між логістичними партнерами, нові організаційні відносини;

- здійснюється подальший науково-технічний прогрес, насамперед в галузі комунікацій, інформаційно-комп'ютерного забезпечення,

- впровадження гнучких автоматизованих виробництв, що дозволяє формувати нові системи управління й взаємодії, як в середині, так і поза організацією;

- високий рівень конкуренції на ринку вимагає підвищення рівня гнучкості й адаптивності фірм до умов ринкового середовища.

- зростає значення тимчасового фактора при прийнятті й реалізації управлінських рішень, у тому числі в логістичних системах.

Можна визнати, об'єктивним фактором виникнення й ефективного використання логістичного підходу в світовій економіці вважається єдність матеріальних, фінансових, інформаційних, трудових та інших поточкових процесів

Формування інтегральної парадигми в управлінні трудовими ресурсами відбувається на засадах загального логістичного правила "семи Н": забезпечення необхідною робочою силою, необхідної кваліфікації, у необхідний час (з огляду на потребу у робочій силі на певний момент і на

ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

перспективу), у необхідній кількості, у необхідному місці (для виконання конкретних робіт), необхідними структурними підрозділами суб'єкта трудових відносин, з оптимальними витратами (на забезпечення потреби в робочій силі, оплата праці, витрати на утримання персоналу тощо) [2].

Згідно до обґрунтованої в роботі інтегральної парадигми в управлінні трудовими потоками, слід визначити специфічні властивості трудових ресурсів:

- люди наділені інтелектом, їх реакція на зовнішнє управління, зокрема управління - емоційно осмислена, а не механічна, а значить, процес взаємодії між організацією і співробітником є двостороннім;
- люди здібні до постійного вдосконалення і розвитку (теорія людського капіталу) що, визначає специфіку формування, переміщення, перетворення і реалізації трудових потоків;
- на відміну від матеріальних і інших потоків, специфіка трудових потоків обумовлена рівнем задоволеності та мотивації співробітників;
- властивістю трудових потоків, на відміну від матеріальних, є відсутність пропорцій між зміною об'ємів виробництва продукції в організації і кількістю, об'ємами трудових потоків;
- взаємозв'язок між трудовими і інформаційними потоками, причому інтенсивність якого в умовах формування інформаційного, постіндустріального суспільства істотно зростає;
- трудові потоки можуть переходити у форму резерву, в одному або декількох просторах їх переміщення;
- будь-яке невикористовування або недовикористовування потенціалу трудових ресурсів, які утворюють трудові потоки, обумовлює ряд витрат, які слід оптимізувати.

Трудовий потік слід розглядати, як переміщення трудових ресурсів, яке забезпечується сукупністю процесів в рамках логістичного ланцюга за одиницю часу. Трудовий потік, в свою чергу, є складовою логістичних потоків, які забезпечують формування логістичної системи, і поєднуючись між собою утворюють логістичні ланцюги різного ієрархічного рівня (мікро-, та макрорівнів управління, які в свою чергу поєднують мета-, мезо- і мега рівні) [1].

Металогістична система, з якої розпочинається макрологістична система охоплює процеси взаємодії логістичних систем з зовнішнім мікросередовищем, до якого відносяться постачальники ресурсів та їхні посередники, покупці товарів і послуг, починаючи з оптових і закінчуючи роздрібними структурами, податкові та інші державні організації, банківські, сервісні й інформаційні структури, що знаходяться поза мікрологістичними системами [2].

Мезологістичні системи знаходяться охоплюють ще один рівень макрологістичної системи. Вони поєднують логістичні структури двох нижчих рівнів, тобто мікро- і металогістичних систем, і утворюють логістичні потоки галузей економіки, економічних регіонів, корпоративних і асоціативних інтегрованих об'єднань (холдингів, корпорацій, синдикатів, регіональних об'єднань). Мезологістичні системи являють собою синтез металогістичних систем у корпоративній структурі з декількома мікрологістичними системами, що функціонують на базі вертикально або горизонтально інтегрованих утворень (філій, дочірніх підприємств, мікрорайонів і ін.) [3].

Вершиною піраміди логістичних систем є мегалогістичний рівень, який завершує всю ієрархію логістичних систем. Мегалогістичні системи охоплюють формування поточкових процесів у галузях економіки країн, інтегрованих у міжнародних економічних союзах (наприклад, ЄС, ОПЕК і т.п.).

Особливого значення набуває дослідження процесів руху трудових потоків на мегарівні, а саме визначення його домінуючих форм на глобальному ринку праці (рис.1).

За результатами проведеного дослідження процесів руху трудових потоків на мегарівні було визначено наступні довгострокові тенденції, які обумовлюють зростання міжнародної міграції професіоналів:

- збільшення тривалості життя, зниження народжуваності і хвиля зростання витрат на пенсії, які здатні негативно вплинути на бюджети індустриально розвинених країн;
- без притоку нових працівників системи соціального забезпечення розвинутих країн будуть все більше вразливими;
- хронічний дефіцит робочої сили в державному секторі, особливо у охороні здоров'я, не дивлячись на зростаючий потенціал цього сектору, який постійно зростає;
- економія часу і засобів для підготовки потрібних фахівців шляхом їх імпорту;
- технологічні зміни, здійснювані в контексті підвищення національної конкурентоспроможності, створюють дефіцит працівників високої кваліфікації.

В цілому «вихідні кваліфіковані трудові потоки» з країн, що розвиваються, складає 12,9 млн. осіб (7 млн. - в США і 5,9 млн. - в решту розвинутих країн, з урахуванням Європи) [4].



Рис.1 Форми руху трудових потоків на глобальному ринку праці.

Більшість студентів, які навчаються за кордоном у розвинутих країнах не повертаються до батьківщини, оскільки їм запропонували залишитися для подальшого працевлаштування у фірмах (табл.1).

Таблиця 1

Студенти за країнами походження, які планують залишитися за запрошенням фірм [4]

Країна	Студенти, які планують залишитися за запрошенням фірм	Країна	Студенти, які планують залишитися за запрошенням фірм	Країна	Студенти, які планують залишитися за запрошенням фірм
Індія	81% (60%)	Канада	59% (49%)	Чилі	49% (29%)
Китай	81% (58%)	Нова Зеландія	59% (48%)	Єгипет	47% (32%)
Великобританія	77% (59%)	Іспанія	53% (42%)	Австралія	44% (34%)
Перу	71% (49%)	Ізраїль	52% (41%)	Японія	44% (32%)
Іран	68% (48%)	Тайбей (Китай)	51% (42%)	Мексика	41% (29%)
Нігерія	64% (32%)	Італія	51% (39%)	Південна Корея	37% (25%)
Греція	62% (51%)	Франція	51% (37%)	ЮАР	31% (29%)
Аргентина	61% (50%)	Туреччина	51% (32%)	Бразилія	28% (20%)
Німеччина	60% (43%)	Колумбія	50% (43%)	Індонезія	19% (11%)

Одним з мало досліджуваних питань залишається регулювання внутрішньо корпоративних рухів трудових потоків кваліфікованої робочої сили, які відбуваються в межах складних логістичних утворень, а також у ТНК (табл.2.)

**Внутрішньокорпоративні рухи трудових потоків кваліфікованої робочої сили
в межах ТНК, тис.осіб [4]**

Країна	2000	2001	2002	2003	2004
Канада	-	-	2,1	2,8	2,9
Франція	0,8	0,8	1,0	1,1	1,8
Японія	3,1	2,8	3,4	3,5	3,8
Нідерланди	-	1,6	2,3	2,7	2,5
Великобританія	14,1	13,0	18,0	22,0	15,0
США (visa L-1)	112,1	140,5	-	203,3	234,4

Вище надані форми трудових потоків, які відбуваються на глобальному ринку праці, майже не піддаються державному регулюванню, а їх обсяг щорічно зростає. Сучасне розуміння процесів міграції висококваліфікованих кадрів вміщує віртуальну передачу знань і досвіду в рамках логістичних утворень (логістичні ланцюги) (глобальний аутсорсинг комп'ютерного забезпечення, витрати на який щорічно починаючи з 2003 року зростає на 14% і зараз складає 31млрд.дол.), яка стає однією з форм інтелектуальної міграції.

Основними інструментами регулювання руху трудових потоків на глобальному кваліфікованому ринку праці, які використовуються регіональними об'єднаннями держав є: ухвалення угод про свободу пересування; проведення уніфікації освітніх і кваліфікаційних стандартів, Угоди про взаємне визнання дипломів, проведення короткострокових студентських програм [5].

За результатами проведеного дослідження в статті визначено об'єктивні передумови, які обумовлюють необхідність регулювання трудових потоків на світовому ринку кваліфікованої праці:

- наявність асиметричності світового ринку праці, оскільки формування цивілізованого ринку, в «основі якого лежить ліберальна ідея», може відбуватися між країнами з порівняним рівнем економічного і соціального розвитку його динамічність;

- виникнення нових галузей, переорієнтація всієї економіки негайно спричиняють за собою високий попит на кваліфікованих працівників, який не може бути одночасно задоволений за рахунок внутрішньої робочої сили;

- висока взаємозамістність світового ринку, що сприяє формуванню Центрів первинного прийому розміщення на ринку праці висококваліфікованих кадрів (наприклад, у Канаді та Австралії) і напрями подальшої їх передислокації. За рахунок цього буде зростати інтенсивність трудових потоків.

- створення і функціонування високотехнологічних центрів інноваційної індустрії і НІОКР – важливий «магніт» для залучення кваліфікованої праці. Рух фахівців в центри, між ними і з них кардинально змінює саме поняття постійної і тимчасової міграції, переносячи акцент на «циркуляцію» фахівців, дозволяючи брати участь в «мозковому тресті» [6].

Висновки. Таким чином, для ефективного управління соціально-економічними процесами в умовах суспільної трансформації та посилення інтеграційних процесів необхідно забезпечити відповідне регулювання трудовими потоками на всіх рівнях управління, а насамперед на макрорівні управління за наступними напрямками: розробити цілеспрямовану стратегію міжнародного ринку праці, в основі якої лежить гнучка, реалістична макроекономічна політика, що взаємопов'язує рух трудових потоків з ідеологією світового економічного розвитку, яка буде спрямована на збереження позицій світового ринку праці з урахуванням специфіки національних ринків праці; забезпечити розвиток відповідної інфраструктури світового та національних ринків праці для забезпечення ефективного регулювання рухом трудових потоків; розробка досконалої системи контрактації, соціального забезпечення і оподаткування та інш.; розвиток кваліфікованого ринку праці вимагає розробити концептуальні підходи щодо створення на міжнародному рівні єдиного центру регулювання трудових потоків.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Муромець Н.Є. Сутність логістичного управління потоками трудових ресурсів/ Н.Є.Муромець // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций. Сб

научн. трудов.- Донецк: ДонНУ, 2009.-С.1219-1225.

2. Миротин Л.Б. Эффективная логистика/ Л.Б. Миротин.- М.: Экзамен, 2002.-160с.
3. Фролова Л.В. Логістичне управління підприємством: теоретико-методологічні аспекти: монографія/ Л.В. Фролова.- Донецьк: ДонДует ім.Туган-Барановського, 2004.- С.31-40.
4. Gera S. International Mobility of Skilled Labour: Analytical and Empirical Issues, and Research Priorities / S. Gera, S A Laryea, T. Songsakul. - Ottawa: Government of Canada– 2004.
5. Муромець Н.Є. Сутність логістичного управління потоками трудових ресурсів/ Н.Є.Муромець// Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций. Сб научн. трудов.- Донецк: ДонНУ, 2009.- С.1219-1225.
6. Муромець Н.Є. Забезпечення ефективного управління внутрішніми трудовими потоками/ Н.Є. Муромець// Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сб.науч.трудов. Донецк: Донну.-2010.- Ч1.-С.152-155.

РЕЗЮМЕ

В статті визначено основні характеристики і особливості руху трудових потоків на глобальному ринку праці в сучасних соціально-економічних умовах, проведено аналіз домінуючих форм руху трудових потоків на глобальному ринку праці, довгострокових тенденцій, які обумовлюють зростання міжнародної міграції професіоналів, характеру протікання внутрішньокорпоративних рухів трудових потоків кваліфікованої робочої сили в межах великих об'єднань і економічних утворень. В роботі запропоновано напрями щодо регулювання трудовими потоками на макрорівні управління.

Ключові слова: трудові потоки, управління, глобальний ринок праці, кваліфіковано робоча сила, рухи робочої сили.

РЕЗЮМЕ

В статье определены основные характеристики и особенности движения трудовых потоков на глобальном рынке труда в современных социально-экономических условиях; проведен анализ доминирующих форм движения трудовых потоков на глобальном рынке труда; выявлены долгосрочные тенденции, которые обуславливают рост международной миграции профессионалов и характер протекания внутрикорпоративных движений трудовых потоков квалифицированной рабочей силы в пределах крупных объединений и экономических образований. В статье предложены приоритетные направления регулирования трудовых потоков на макроэкономическом уровне управления.

Ключевые слова: трудовые потоки, управление, глобальный рынок труда, квалифицировано рабочая сила, движения рабочей силы.

SUMMARY

The basic characteristics and features of labor streams movement on the global labor market in modern social and economic conditions were defined in the article. The analysis of dominating forms of labor streams movement on a global labor market, long-term tendencies, which cause growth of the international migration of professionals, character of intracorporate labor streams movements of the qualified labor force in the big associations and economic establishments was carried out. The directions concerning regulation of labor streams at macro level were offered.

Keywords: labor streams, management, global labor market, qualified labor force, labor movements.

ОЦІНКА ОПТИМАЛЬНОГО ВИДУ ТРАНСПОРТУ У ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Мусієнко А.В., аспірант кафедри економічної теорії, Приазовський державний технічний університет

Постановка проблеми. У логістичній системі кожного металургійного підприємства транспортні витрати займають найбільшу частку. Поставка «точно вчасно» запасів, полуфабрикатів, готової продукції забезпечує ефективність усього виробничого процесу. Мінімізація транспортних витрат у логістичній системі підприємства є одним з найголовніших завдань. Вибір оптимальної структури транспорту на підприємствах металургійної галузі є актуальним питанням.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженнями логістичних систем на промислових підприємствах займаються Окландр М. А., Хромов О. П., Неруш Ю. М.,