

Таким чином, необхідність впровадження системи контролінгу на підприємствах України постійно зростає. В першу чергу це пов'язано з метою вирішення завдань координації зовнішніх і внутрішніх управлінських впливів, підвищення ефективності діяльності даних підприємств.

Перелік посилань:

1. Горилей О. Модная пилюля [Електронний ресурс] / О. Горилей // Комп@ньон. – 2003. – Режим доступу : <http://www.companion.ua/articles/content?id=1949>.
2. Ковалев Д. Сага о контроллинге [Електронний ресурс] / Д. Ковалев // Стратегии. – 2006. – Режим доступу : <http://www.strategy.com.ua/Articles/Content?Id=650>.
3. Контроллинг как инструмент управления предприятием / [Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н.Г. Данилочкина и др.] ; под ред. Н.Г. Данилочкиной. – М. : Аудит, ЮНИТИ, 2001. – 279 с.
4. Терещенко О. О. Поняття «контролінг» та «управлінський облік» у теорії і практиці / О. О. Терещенко // Фінанси України : наук.-теор. та інформ.-практ. журн. – К. – 2006. – № 8. – С. 137-145.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ЗАКОРДОННОМУ РИНКУ

А.В. Задорожня, здобувач вищої освіти

Науковий керівний: Д.А. Горовий, д.е.н., професор

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Для України актуальною є не лише проблема пристосування населення до іноземної системи мотивації в самій країні, але і проблема мотивації зовнішніх трудових міграцій населення, адже протягом останнього часу Україна продовжує залишатися країною-експортером робочої сили.

Так, кожного року в інших країнах працює приблизно 2-7 млн. українців [1]. Наприклад, в Росії (станом на 2004 рік) «працювало до 1 млн. осіб, в Польщі щороку – 300 тис. осіб, в Чехії працює 200 тис українців, Португалії – 150 тис., Іспанії – 100 тис., Греції – 50 тис., трохи менше – у Туреччині, країнах Північної Європи, Близького Сходу» [2].

Найбільш привабливою для українців-заробітчан країною стала Італія. Так, за даними 2005 р. з Хмельницької, Вінницької, Кіровоградської, Черкаської, Київської, Чернігівської, Житомирської, Полтавської, Сумської області до 45 % заробітчан їхали саме до Італії; з Одеської, Миколаївської, Херсонської, Запорізької, Дніпропетровської, Донецької, Луганської, Харківської також до Італії від'їжджає приблизно 11 %. Із західного регіону України (Рівненська, Волинська, Львівська, Закарпатська, Чернівецька, Івано-Франківська, Тернопільська області) 35 % трудових мігрантів також обрали Італію і 19 % робітників їхали до Іспанії [2].

Розглянемо віковий та статевий склад українців-заробітчан (рис. 1) Найвищий середній вік трудових мігрантів в Італії та Іспанії (40 років), в інших країнах він становить 35-38 років, що обумовлює певні особливості мотивації персоналу, притаманні людям старшого віку, які іноді ще живуть реаліями радянських часів.

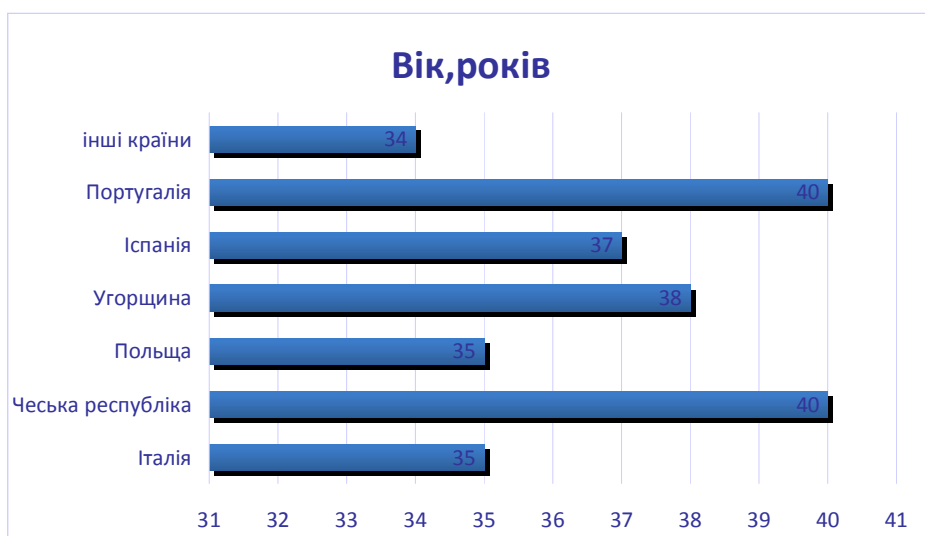


Рисунок 1. Середній вік трудових мігрантів-українців по країнах
(Побудовано автором на основі [2-4])

Значний вплив на мотиваційні особливості і розуміння цих процесів справляє і рівень освіти. Адаже освітній рівень трудових мігрантів значно нижчий, ніж усього зайнятого населення (рис. 2). Більшість трудових мігрантів (59,0 %) мали повну загальну середню освіту, ще 9,8 % – базову загальну середню або початкову загальну освіту. Частка осіб з повною вищою освітою серед них становила лише 13,9 %, тоді як серед усього зайнятого населення – 23,2 %. Це свідчить про те, що особам з високим освітнім рівнем легше знайти підходящу роботу на вітчизняному ринку праці.



Рисунок 2. Освітній рівень жителів України та трудових мігрантів в 2007-2008 роках
(Побудовано автором на основі [2-4])

Переважає більшість трудових мігрантів працювали за наймом (1056,6 тис. осіб, або 83,6 % загальної кількості). При цьому трудовий контракт у письмовому вигляді мали лише третина найманих працівників-мігрантів, решта працювали за усною домовленістю. Найбільша питома вага працюючих за письмовими трудовими контрактами спостерігалась у транспорті та промисловості (83,7 % та 70,6 % відповідно), найнижча – серед домашньої прислуги (16,1 %), у торгівлі (31,5 %) та будівництві (32,7 %). Тобто найчастіше трудові відносини не оформлюються у тих видах діяльності, де зайнятість трудових мігрантів найлегше приховати (рис. 3) [3].

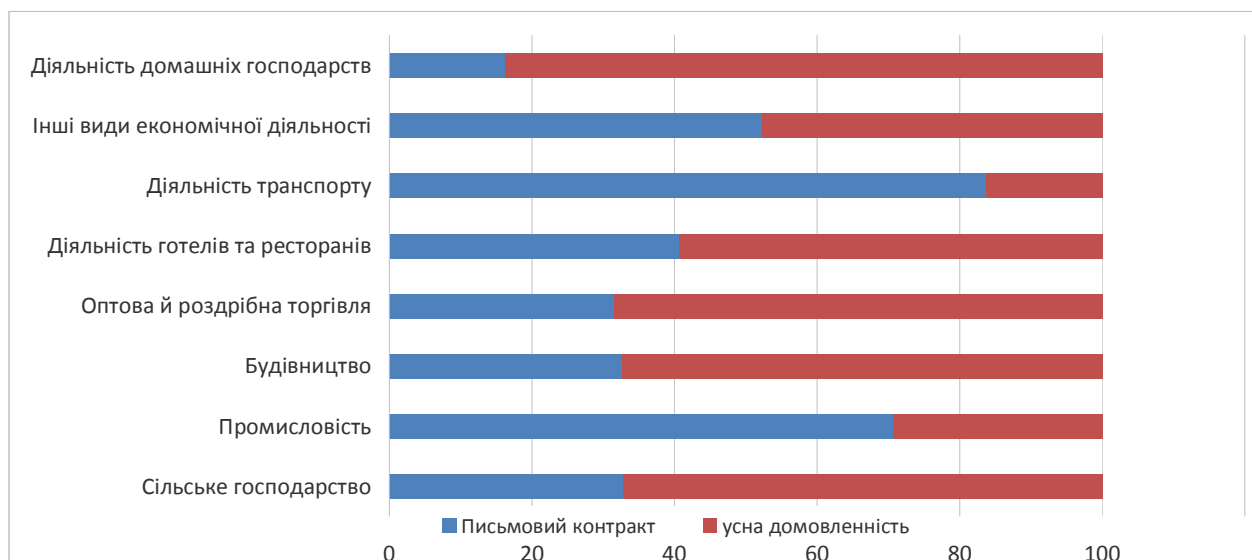


Рисунок 3. Зайнятість українців за кордоном за галузями господарства
(Побудовано автором на основі [2-4])

Слід зазначити, що самостійна зайнятість серед трудових мігрантів теж доволі поширена, зокрема 207,7 тис. осіб, або 16,4 % загальної кількості трудових мігрантів, працювали не за наймом. Найбільша частка самозайнятих була у торгівлі (45,8 % загальної кількості трудових мігрантів, які працювали у цьому виді [3].

Перелік посилань:

1. Бурік М. Стан і тенденції розвитку освіти України в умовах глобалізації / М. Бурік. – К. : Четверта хвиля, 2007. – 48 с.
2. Конечна Й. Йшли на захід... Про міграційні плани українців. Українська трудова міграція у контексті змін сучасного світу / Й. Конечна – Львів : Манускрипт, 2005. – 120 с.
3. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція : навч. посіб. / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак – К. : ВЦ «Академія», 2007. – 312 с.
4. Зовнішня трудова міграція населення України. – К. : Державний комітет статистики України, Український центр соціальних реформ, 2009. – С. 29.

СОЦІАЛЬНА ОРІЄНТОВАНІСТЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

М.М. Ігнатенко, д.е.н., доцент

ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г. Сковороди»

В останнє десятиріччя у передових ринкових країнах світу значного поширення набула концепція соціальної або корпоративної соціальної відповідальності (СВ і КСВ відповідно) підприємств і організацій. Необхідність її залучення в управління підприємствами або у стратегії їх розвитку у сучасних умовах сприймається по-різному. Насамперед, проблемним уявляється визначення критеріїв соціальної відповідальності. Соціальна відповідальність для вітчизняних підприємств під час здійснення соціальної політики не завжди адекватно сприймається як інструмент поліпшення їх соціально-економічного стану.

Так, сучасні менеджери та власники підприємств за відношенням до соціальної відповідальності поділяються на дві групи. Перша група є достатньо поширеною. Розуміння сутності КСВ її представниками полягає в тому, що роль їх суб'єктів господарювання зводиться до використання енергії, сировини і ресурсів у діяльності. Вона спрямована на збільшення прибутків і доходів за умови, що суб'єкти господарювання дотримуються відповідних правил і норм: сплачують податки, приймають участь у відкритій конкурентній боротьбі, не вдаються до шахрайства, тіншової діяльності, корупції, рейдерства, інших методів та інструментів недобросовісної конкуренції.

Друга група менеджерів і власників підприємств та бізнесу є, порівняно, невеликою. Її розуміння соціальної відповідальності передбачає, що підприємства несуть відповідальність перед суспільством, в якому функціонують, на більш високому рівні [1, с. 167]. Крім і понад забезпечення ефективності, зайнятості, прибутку і законності, вони готові направляти частину своїх ресурсів і зусиль для вирішення соціальних та екологічних проблем, спрямовувати кошти на користь і вдосконалення демократичних засад громадянського суспільства. Таким чином, акцентується увага на соціальній відповідальності, яка має на увазі певний рівень добровільної участі у вирішенні соціальних, економічних, екологічних, освітніх проблем всього населення.

Звичайно, така соціальна орієнтованість і відповідальність має ґрунтуватися на двосторонньому зв'язку підприємств як суб'єктів господарювання й суспільства, тобто основних бенефіціарів і стейкхолдерів. Визначення потреб суспільства й підприємницьких можливостей їх добровільного задоволення понад обов'язкові виплати має сприяти послідовній соціальній діяльності підприємств і схвальній оцінці цих дій з боку суспільства [2, с. 5]. Поєднання певних правил, норм, вимог, елементів соціальної поведінки підприємств має бути свідомим, цілеспрямованим, носити системний характер і здійснюватися в межах єдиної концепції соціальної відповідальності.

Перспективи соціальної відповідальності бізнесу та розвитку системи соціального партнерства в Україні залежить від важливості вирішення соціальних питань власне для підприємств. Посилення ролі держави в інноваційній сфері національної економіки має бути націлене на підвищення ефективності державної інноваційно-інвестиційної політики при стимулюванні корпоративних інвестицій. Необхідно брати для використання досвід іноземних підприємств і корпорацій та адаптувати його до вітчизняних умов з метою підвищення ефективності програм і процесів соціального розвитку, громадських організацій та спеціальних фондів, які беруть участь у їх забезпеченні [3, с. 12].