

Управління продуктивністю праці будується за схемами управління результатами роботи (КРІ, система збалансованих показників) та затратами праці.

Скорочення штатного складу працівників у процесі реорганізації та вивільнення персоналу — компонента соціальної відповідальності роботодавця.

**Висновки.** Теорія та практика беззаперечно засвідчують: управління працею в умовах становлення нової економіки повинно стати відповіддю на сучасні імперативи трансформації соціально-трудової сфери.

Механізми та інструменти ефективного управління працею з позицій процесного та ресурсного підходів розробляються та запроваджуються, виходячи зі стратегії та політики управління персоналом, фінансового стану, цінностей корпоративної культури з використанням інноваційних складових.

### **Література**

1. Бруковская О., Осовицкая Н. HR-бренд. 5 шагов к успеху вашей компании. — СПб.: Питер, 2011. — 272 с.
2. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук, А. В. Кудинова, Є. Г. Панченко] ; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — К. : КНЕУ, 2008. — 421 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
4. Колот А. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 8. — С. 3-11.
5. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т.2. — М.: Издательство Альфа-пресс», 2007. — 924 с.
6. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / [кол. авт.: Г. М. Азаренкова та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. — К. : УБС НБУ, 2011. — 406 с.
7. Черваньов Д.М. Система інноваційного менеджменту. Теорія і практика : підручник для студ. вищих навч. закладів / Д.М. Черваньов; К : Київський університет, 2012, 1391 с.
8. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А.А. Чухно. — К. : Логос, 2003. — 631 с.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2012 р.

УДК: 331.556

**Смалійчук А.В.,**

асистент,

ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

### **ЕМІГРАЦІЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ**

*У статті розглянуто проблему еміграції студентів, а також визначено значення процесу повернення молодих спеціалістів до України. Описано методи, за допомогою яких можливо практично впроваджувати програми повернення інтелектуальних ресурсів до України.*

*В статье рассматривается проблема эмиграции студентов, а также определяется значение процесса возвращения молодых специалистов в Украину. Описаны методы, с помощью которых можно практически внедрять программы возвращения интеллектуальных ресурсов в Украину.*

*The article discusses the problem of students emigration, as well as the importance of the process is determined by return of young professionals to Ukraine, methods of introducing a practical programs return of intellectual resources in Ukraine.*

**Ключові слова.** Міграція, інтелектуальна еміграція, міграція молоді, міграційно-професійна поведінка, поворотна міграція, людський капітал.

**Ключевые слова.** Миграция, интеллектуальная эмиграция, миграция молодежи, миграционно-профессиональное поведение, возвратная миграция, человеческий капитал.

**Keywords.** Migration, intellectual migration, migration of young people, migration and professional behavior, return migration, human capital.

**Вступ.** В умовах демографічної кризи значна увага держави має приділятися не лише проблемам розвитку людського капіталу, а й його збереженню та створенню гідних умов для його використання.

Визначення саме таких пріоритетів вимагає від держави негайної оптимізації міграційної політики, чим сьогодні й переймається більшість країн. Україна також не є виключенням.

У сучасних умовах наявність диплому про вищу освіту є потужним чинником подальшої еміграції молодого українського фахівця, оскільки підвищує шанси як професійної реалізації взагалі, так і професійної інтеграції в приймаюче співтовариство, зокрема за кордоном.

Виїзд за кордон з метою навчання і професійної підготовки, як різновид інтелектуальної міжнародної міграції — невід’ємна характеристика сучасності.

У ХХІ сторіччі знання і кваліфікація мають визначальне значення. Освіта, молодість і здоров’я — головні складові соціального ресурсу особи.

Україна у цьому сенсі не виключення: все більше молодих українців прагнуть отримати підготовку і кваліфікацію міжнародного стандарту у закордонних університетах.

Чим більша мобільність молоді, тим вище її подальша соціальна активність. У той же час, можливість вчитися за кордоном, що відкрилася для української молоді, загрожує Україні втратою інтелектуального потенціалу у разі неповернення після закінчення навчання.

Дослідженню державного регулювання процесів імміграції та необхідності розробки державної політики міграції приділяється багато уваги у працях таких вітчизняних учених, як Малиновська О., Лібанова Е.М., Петрова Т.П.

Водночас, питання еміграції студентів, не зважаючи на масштабність процесу, досліджено досить слабо. Частково важливість і значимість розробки повернення української молоді розкрито в працях Малиновської О. Серед зарубіжних вчених, праці яких висвітлюють дану проблему, можливо виділити С.В. Рязанцева.

**Постановка завдання.** Одним із провідних напрямів міграційної політики є визначення провідних міграційних уподобань молоді — тієї частини економічно активного населення, яка, з одного боку, найбільш схильна до прийняття радикальних міграційних рішень, а з другого — є найбільш необхідною для прискореного економічного розвитку будь-якої країни.

Саме тому необхідно здійснити аналіз провідних чинників і стимул-реакцій поворотної міграції студентів. Крім того, орієнтовної оцінки потребує еміграційний потенціал і «потенціал повернення» молодих українських фахівців, що здобули освіту за кордоном.

Ситуація у сфері молодіжної міграції також передбачає потребу у конкретних пропозиціях і рекомендаціях щодо розробки спеціальних програм, орієнтованих на повернення інтелектуальних ресурсів до України.

Нагальною є потреба виявити конкретні наміри майбутніх молодих фахівців на майбутнє (безпосередньо після закінчення закордонної програми навчання), визначити подальші професійно-міграційні стратегії поведінки.

**Результати дослідження.** Згідно із результатами опитування, проведеного Інститутом Горшеніна серед українських студентів, проблема працевлаштування молоді є найбільш актуальною (64,5 % респондентів відповіли, що саме це питання турбує їх найбільше) [1]. Водночас лише кожен третій (29,1 %) український студент задоволений життям в Україні і бачить перспективи для себе, особливо що стосується подальшого працевлаштування.

Серед найпоширеніших причин відмов роботодавців у роботі для молодих спеціалістів — «відсутність досвіду роботи за фахом». Проте неофіційно роботодавці називають ще одну причину — надзвичайно високу готовність молодих фахівців до еміграції, і орієнтацію студентів швидше на життя і роботу за кордоном, ніж в Україні.

У 2010 році кількість студентів та аспірантів із країн колишнього Радянського Союзу, що виїхали на навчання за кордон, є на третину більше, ніж у попередньому році [1].

Вони дійсно розглядають навчання як крок до подальшого працевлаштування на Заході. Адже для них важливим чинником благополуччя є хороші умови праці і високий рівень життя за кордоном.

Явна орієнтація на захід підтримується вищою оцінкою вірогідності успішного працевлаштування саме на заході, де їх професійні знання, у порівнянні з Україною, є більш затребуваними.

У той же час, якщо розглядати еміграцію як рух інтелектуальних ресурсів, то можливо виявити й позитивну тенденцію. Більшість українських студентів, що проходять підготовку на заході, не бажаючи повертатися назавжди, передбачають професійну співпрацю з українськими організаціями. Таким чином, потенціал «інтелектуального повернення» у вигляді ідей, професійних знань досить високий.

Важливо розуміти, що сучасна теорія глобалізації розглядає процес повернення ідей як такий, що має не менше значення для розвитку інтелектуального і науково-технічного потенціалу країни-донора, ніж фізичне повернення населення [4, с. 217—251].

Для молоді можливість професійної реалізації і кращі матеріальні умови життя мають превалююче значення. Вибір тієї чи іншої міграційно-професійної стратегії визначається, у першу чергу, професійними чинниками [5]. Переважна більшість студентів готові розглянути і оцінити необхідні для повернення на батьківщину умови.

В узагальненому вигляді можливо виділити кілька стратегій міграційно-професійної поведінки українських студентів, які навчаються за кордоном:

- українська стратегія, тобто націленість на постійне мешкання і постійну роботу на Батьківщині;
- проукраїнська проміжна стратегія — постійне проживання в Україні з можливістю контрактної зайнятості на Заході;
- прозахідна проміжна стратегія — постійне проживання за кордоном з можливістю тимчасової роботи або коротких професійних поїздок до України;
- еміграційна стратегія — постійне проживання і робота за кордоном.

Найоптимальнішою є модель професійно-міграційної поведінки, яка може бути визначена як виражена орієнтація на проживання за кордоном з можливістю професійної діяльності в Україні за допомогою тимчасової роботи або коротких професійних візитів.

Забезпечення гнучких міграційно-поверотних орієнтацій студентів і повернення до України з метою майбутньої професійної діяльності можливо лише за певних умов, що стосуються, перш за все, професійних можливостей [3, с. 240—253].

Створити такі умови можливо лише завдяки відповідним програмам повернення інтелектуальних ресурсів до України.

Дані програми базуються на певних так званих притягуючих чинниках, серед яких можливо виокремити ті, які необхідні для створення умов повернення молодих фахівців до України з метою майбутньої професійної діяльності.

Найбільш вагомим чинником в очах молодих фахівців є матеріальний фактор — висока заробітна плата, наявність висококласного професійного середовища, реальність швидкого кар'єрного росту, можливість міжнародних професійних контактів, зарубіжних поїздок, а також доступ до сучасного устаткування, інформаційні і комунікаційні можливості (Internet, e-mail).

Необхідними також є заходи консультативного і організаційно-фінансового характеру, можливість проведення в Україні короткострокових дослідницьких проектів, сприяння укладенню довгострокових трудових контрактів із роботодавцями [5].

Крім того, виникає потреба у кваліфікованих консультаціях з питань ринку праці в Україні. Адже за умов повернення молоді фахівці, що закінчують навчання за кордоном, мають бути обізнаними із ситуацією щодо умов і можливостей працевлаштування на Батьківщині.

За умов актуальності підтримки науково-технічного потенціалу країни в умовах безперервного «відтоку мізків», необхідним є створення нових механізмів взаємодії у сфері міжнародної інтелектуальної міграції, адекватних сучасним процесам інтернаціоналізації і глобалізації [2, с. 153—160]. Одним із кроків у цьому напрямі має стати розробка на державному рівні спеціальних програм по поверненню інтелектуальних ресурсів до України.

1. Програма, направлена на створення і підтримку тісного інформаційного контакту, у тому числі шляхом активізації можливостей Інтернету, з українською молоддю «науково-професійній діаспорою», включаючи зарубіжне співтовариство українських студентів. У рамках цього напрямку необхідно забезпечити регулярне надання консультативних послуг і інформації про тенденції розвитку українського ринку праці.

2. Програма повернення до України з метою постійного проживання і професійної діяльності максимально більшої частини молодих фахівців, що здобули освіту за кордоном.

3. Програма використання інтелектуального потенціалу тих молодих учених і фахівців, які, не бажаючи повертатися назавжди після закінчення навчання, тим не менш, не виключають для себе професійні зв'язки з Батьківщиною. Пошук інноваційних форм залучення до професійної співпраці має бути більшою мірою орієнтований студентів, найбільш схильних до «інтелектуального повернення». Необхідним кроком є організація широкої коаліції зацікавлених організацій: федеральних і місцевих урядових структур, неурядових організацій, освітніх установ і професійних співтовариств [5].

Основою для реалізації усіх трьох зазначених напрямів може сприяти створення бази даних студентів-українців, що навчаються у закордонних університетах. До роботи над створенням такої бази доцільно залучити самих інтелектуальних мігрантів. Цілями такого партнерства студентів і держави можуть бути і інформаційна діяльність, і поворотні ініціативи, що полягають у залученні до України як людей, так і ідей.

**Висновки.** Міграція інтелектуальних ресурсів розглядається як характеристика сучасного світу, найважливіша складова процесу глобалізації. Здобування освіти

за кордоном свідчить про високий соціальний ресурс особи і дозволяє підвищити якість людського капіталу.

Це міграція нового типу, що змінює традиційний її поділ на тимчасову і постійну. Колишній жорсткий розподіл «повернення — неповернення» все частіше поступається місцем вільної моделі індивідуальної поведінки, яка враховує конкретні для даної людини «плюси» і «мінуси» переїзду. Таке поняття, як «виїзд на постійне місце проживання», хоча і продовжує використовуватися у міграційній практиці, але поступово втрачає свій початковий сенс.

Тому першочергової уваги з боку держави є формування виваженої міграційної політики, здатної нівелювати міграційні наміри студентства. А також сприяння процесу розробки спеціальних програм, орієнтованих на повернення інтелектуальних ресурсів до України.

### **Література**

1. Зануда А. Українська молодь не протестує, а емігрує [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2011/12/111209\\_jobless\\_youth\\_ukraine\\_az.shtml](http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2011/12/111209_jobless_youth_ukraine_az.shtml)
2. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.П. Позняка. — К.: РВПС України НАН України, 2009. — С. 153—154.
3. Малиновська О. А. Міграція і міграційна політика: Навч. посіб., — К.: Центр наукової літератури, 2010. — 304 с.
4. Рязанцев С.В. Трудова міграція в країнах СНД і Балтії: тенденції, наслідки, регулювання. — М.: Формула права, 2007. — 576 с.
5. Україна серед країн-лідерів з міграції [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://news.dt.ua/SOCIETY/ukrayina\\_sered\\_krayin-lideriv\\_z\\_migratsiyi-95898.html](http://news.dt.ua/SOCIETY/ukrayina_sered_krayin-lideriv_z_migratsiyi-95898.html)

Стаття надійшла до редакції 23.11.2012 р.

УДК 658:005.622:33

**Ружицький А.В.,**  
аспірант,  
НТУУ «КПІ»

### **СУТНІСТЬ МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*У статті автором досліджено сутність механізму підвищення економічної безпеки підприємства. Запропоновано класифікацію загроз економічній безпеці підприємства при взаєморозрахунках за обсягом нанесення матеріальних збитків, визначено заходи захисту від розкрадань матеріальних цінностей працівниками підприємства. Запропоновано визначення механізму підвищення рівня економічної безпеки підприємства. Виокремлено чотири системоутворюючих ознаки механізму підвищення економічної безпеки підприємства. Наведено основні підсистеми механізму підвищення економічної безпеки підприємства.*

*В статье автором исследована сущность механизма повышения уровня экономической безопасности предприятия. Предложена классификация угроз экономической безопасности предприятия при взаиморасчетах по объему нанесенного материального ущерба, определены меры защиты от разворовывания материальных ценностей сотрудниками предприятия. Предложено определение механизма повышения уровня экономической безопасности предприятия. Выделены четыре системообразующих признака механизма повышения экономической безопасности предприятия. Приведены основные подсистемы механизма повышения экономической безопасности предприятия.*