

3. Вишневская О.В. Механизмы анти кризисного управления предприятием / О.В. Вишневская // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. - №3. - С. 105-114.
4. Герасименко Н. Антикризисное управление: информационно-аналитические системы піддержки принятия решений / Н. Герасименко // Проблемы теории и практики управления. – 2008. - №3. – С. 68-79.
5. Грязнова А.Г. Антикризисный менеджмент : учебник / ред. А.Г. Грязнова. - М. : ТАНДЕМ : ЭКМОС, 2007. – 368 с.
6. Кошкин В.И. Антикризисное управление / В. И. Кошкин ; Нац. фонд подготовки кадров. – М. : Инфра-М, 2007. – 560 с.

Брич В.Я.

доктор економічних наук, професор

Оливко О.А.

кандидат економічних наук

Тернопільський національний економічний університет

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Інституційну основу регулювання міжнародного ринку праці утворюють значна кількість установ і організацій, перш за все, в рамках ООН, а також в рамках регіональних угруповань, що займаються проблемами, пов'язаними з міграцією населення і трудових ресурсів.

Так, Комісія ООН з народонаселення має відповідний фонд, частиною якого використовується на субсидування національних програм в області міграції населення. Діяльність Міжнародної організації праці (МОП) в якості однієї із цілей передбачає регулювання міграції населення. Ряд міжнародних договорів, укладених Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), містить спеціальні норми, які стосуються фізичного стану трудящих-мігрантів. В Конвенціях ЮНЕСКО наявними є положення, спрямовані на покращення освіти працівників-мігрантів і членів їх сімей. Зростає роль Міжнародної організації з міграції (МОМ), метою якої є забезпечення впорядкованої і планової міжнародної міграції, організація останньої, обмін досвідом і інформацією із вказаних питань. В Західній Європі діяльністю, пов'язаною із забезпеченням і захистом прав трудящих-мігрантів, займається Міжнародний комітет з питань міграції (СІМЕ) та інші установи. Відповідні документи вказаних організацій мають велике значення для національних ринків праці, оскільки при формуванні національної політики в області зовнішньої трудової міграції мають бути враховані вимоги міжнародних конвенцій.

Конвенції й рекомендації МОП складають «Міжнародний трудовий кодекс», що є основою регулювання трудових відносин у країнах-членах. Держава-член зобов'язана регулярно надсилати до Організації звіти про виконання її Конвенцій, а також інформацію про відповідність національного законодавства нормативам МОП. Серед конвенцій важливе місце посідають питання заробітної плати, тривалості робочого дня, соціального страхування, оплачуваних відпусток, служби найму робочої сили, робітничої інспекції.

Конвенції й рекомендації МОП є актами міжнародно-правового регулювання праці. Вони не є міжнародними договорами й не потребують ратифікації, оскільки представляють собою звернення до держав з рекомендаціями включити відповідні норми в національне законодавство.

Конвенції й рекомендації МОП охоплюють практично всі питання у сфері праці – трудові відносини, політика в галузі зайнятості, умови праці, соціальне забезпечення, техніка безпеки й охорона праці, зайнятість, права мігрантів та ін.

Останнє є однією з центральних проблем, що перебуває у сфері уваги МОП. Ще на першій сесії Генеральної конференції МОП у 1919р. було прийнято рекомендацію «Про взаємність у сфері відносин до трудящих-іноземців». Права мігрантів забезпечуються Конвенцією №97 «Про трудящих-мігрантів». Згідно з цим документом, країни-члени МОП зобов'язуються діяти без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі і надавати не менш сприятливі, ніж для власних громадян, умови щодо заробітної плати, тривалості робочого часу, соціальної забезпеченості. Мігранти повинні бути забезпечені житлом, мають право брати участь у колективних договорах. Послуги державних служб працевлаштування, що надаються мігрантам, є безкоштовними.

Технічне співробітництво за участю МОП полягає в розробці і втіленні в життя проектів з різних аспектів трудових відносин у країнах-членах (підготовка кадрів; зайнятість і розвиток; планування робочої сили; ринок праці; умови праці й виробниче середовище; соціальне забезпечення; трудові відносини; робітнича освіта; права трудящих-мігрантів; МОП і міжнародний профспілковий рух тощо), для чого МОП направляє експертів і місії у відповідні країни.

Дослідницька діяльність МОП полягає у підготовці оглядів ситуації в сфері праці в окремих країнах і регіонах, аналізі галузевих і регіональних проблем праці, в оцінці тенденцій соціально-економічного розвитку. МОП публікує огляди, видає бюлетені з питань трудових відносин.

Держави-члени МОП періодично проводять регіональні наради для обговорення питань з регулювання трудових відносин у тих чи інших регіонах.

Література

1. Резолюція про роль МОП у галузі технічного співробітництва. Міжнародна організація праці; Резолюція, Міжнародний документ від 15.06.2006.

2. Список ратифікацій Конвенції N 142 Міжнародної організації праці "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів". Міжнародна організація праці; Статус, Список. Міжнародний документ від 31.12.2002.

3. Список ратифікацій Конвенції N 97 Міжнародної організації праці "Про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року)". Міжнародна організація праці; Статус, Список, Міжнародний документ від 31.12.2002.

Воронкова А.Е.

доктор економічних наук, професор

Щербакова К.В.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

(м. Луганськ)

КОНКУРЕНТНИЙ СТАТУС ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВА ВИЗНАЧЕННЯ ТИПУ ЙОГО ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ

Новий характер завдань, які змушені вирішувати підприємства під тиском негативних процесів у світовій економіці, зумовлює необхідність пошуку ефективних методів менеджменту з метою збереження та зміцнення конкурентних позицій. За умов ускладнення конкурентної боротьби, залучення та збереження клієнтів, партнерів, інвесторів і кваліфікованих кадрів, значно зростає роль такого нематеріального активу підприємства, як ділова репутація. Проте підвищення інтересу до ділової репутації підприємства актуалізує низку питань, які потребують вирішення. Зокрема, розробка методів визначення типу ділової репутації підприємства, тобто вона є позитивною чи негативною, і яким чином визначений тип впливає на конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз методів експертних оцінок та соціологічних опитувань дозволив виділити причини, які ускладнюють менеджмент ділової репутації. Найбільш серйозними з таких є виникнення часового лагу, зумовленого характером формування суспільного уявлення та методом його дослідження, який не відповідає вимогам своєчасності ухвалення управлінських рішень, та зміна критеріїв оцінювання діяльності підприємства з боку оточення, яка зумовлена негативним впливом світової фінансової кризи. Такі причини створюють необхідність формування іншого підходу до визначення типу ділової репутації підприємства.

Основою підходу до визначення типу ділової репутації є гіпотеза про здатність ділової репутації впливати на конкурентоспроможність підприємства. Ділова репутація підприємства розглядається як результат його взаємин з оточенням, тому завдання пошуку чинників для оцінювання зводиться до