

Євген КАЧАН

Тернопільський національний економічний університет, Україна

Анатолій КОШІЛЬ

Тернопільський національний економічний університет, Україна

МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ І МІЖДЕРЖАВНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО У ВИКОРИСТАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сучасний склад населення в Україні характеризується значними регіональними відмінностями в його територіальній концентрації і урбанізації, віково-статевої структури, рівня зайнятості, кількісних і якісних параметрів трудового потенціалу. Сьогодні окремі регіони України, маючи значні резерви трудових ресурсів, характеризуються дефіцитом робочих місць і, особливо, в сільській місцевості. Вони фактично виступають донорами робочої сили не тільки для вітчизняних трудодефіцитних регіонів, а також для економік країн близького зарубіжжя та багатьох європейських держав.

Сучасні міграційні процеси в Україні характеризуються здебільшого, зовнішнім вектором спрямованості, переважанням в структурі міграційних потоків осіб молодих і середніх вікових груп. Водночас, слід відзначити, що сьогодні за рахунок внутрішніх міграцій працездатного населення задовольняються сезонні потреби в робочій силі аграрного сектора економіки багатьох регіонів.

1. Зважаючи на демографічну ситуацію в Україні і враховуючи роль трудових міграцій в забезпеченні робочою силою трудодефіцитних регіонів вважаємо економічно оправданою підтримку державою внутрішніх сезонних міграцій, які сприятимуть підвищенню рівня зайнятості населення, зниженню безробіття, зростанню доходів і фактично рівня життя населення. Внутрішня сезонна міграція є яскравим проявом міжрегіонального співробітництва у використанні трудового потенціалу країни.

Зважаючи на позитивні результати сезонної міграції, підвищити її ефективність можна шляхом зниження негативних наслідків стихійного характеру, як на рівні держави так і на рівні регіонів. В трудонадлишкових регіонах відповідними нормативно-правовими актами можна стимулювати або гальмувати сезонну міграцію, тобто ці акти можуть відігравати регулюючу роль, особливо коли мова йде про

негативні процеси, якими супроводжуються територіальне переміщення населення.

Підвищенню соціально-економічної ефективності сезонних міграцій населення могли б відіграти прямі угоди між органами місцевого самоврядування трудонадлишкових і трудодефіцитних регіонів. Предметом таких угод може бути організація сезонного переміщення працездатного населення для виконання робіт в аграрному секторі економіки: збору фруктів, ягід, зернових і технічних культур, овочів. Реальними такі угоди можливі між органами місцевого самоврядування регіонів, в яких терміни виконання цих робіт не співпадають. В таких угодах можна передбачати вимоги щодо віково-статевої структури мігрантів, професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, форми і обсяги заробітної плати, а також заходи з охорони праці і соціального захисту сезонних мігрантів. Зацікавленість органів місцевого самоврядування в укладанні таких угод може бути підсилена відповідними стимулами у формі обміну продовольчими товарами тощо.

2. В останні роки все більших масштабів набирає міждержавна міграція населення. Особливо активно вона є між прикордонними регіонами України і близького зарубіжжя. Характерною ознакою зовнішньої міграції є її стихійність і, переважно, нелегальність, що є причиною відсутності інформації про реальні масштаби зовнішньої міграції. Особливістю сучасних міграційних процесів є спад попиту на некваліфіковану робочу силу в розвинутих країнах Європейського Союзу. Ринку праці країн Західної Європи систематично поповнюється робочою силою з країн Східної Європи, Близького Сходу і Північної Африки. В результаті інтенсивних міграційних процесів, економіка східноєвропейських країн відчуває дефіцит кваліфікованої робочої сили в промисловості і будівництві та некваліфікованої – в сільському господарстві. Потужним каталізатором міграційних процесів є розмір заробітної плати найманих працівників в країні ЄС. Не менш важливим чинником міграційної мобільності мешканців України є брак робочих місць, низька заробітна плата в більшості регіонів (окрім великих міст).

Сьогодні стримуючим чинником зовнішньої міграції в Україні є:

- візовий режим з країнами ЄС;
- відсутність міждержавних угод про надання робочих віз мешканцям України з більшістю розвинутих країн Європи;
- низький рівень мовної підготовки потенційних мігрантів;

– недостатня практична і мовна підготовка випускників вищих навчальних закладів.

Разом з тим, економіка наших сусідів вже зараз гостро відчуває брак робочої сили, а прогресивні зміни в оплаті праці іноземних працівників стимулюватимуть зростання обсягів міграції робочої сили з України.

3. Певною загрозою для інтересів національної економіки є масовий виїзд української молоді в зарубіжні країни, що веде до скорочення інтелектуального потенціалу нації, дефіциту кваліфікованих кадрів для національної економіки, зниження якості трудового потенціалу держави, зниження її конкурентоспроможності.

Сучасні масштаби і тенденції міграційних процесів істотно змінять демографічну ситуацію в Україні. Погіршиться віково-статева структура населення, зменшиться чисельність осіб фертильного віку, посиляться депопуляційні процеси. Все це негативно вплине на формування трудового потенціалу.

Звичайно в сучасних умовах досить важко впливати на поведінку молодих людей, коли вони не бачать перспективи успішного працевлаштування після отримання відповідного диплома або сертифіката, а тих хто вже виїхав закордон, можна повернути при умові, що на батьківщині вони отримають добре оплачуване робоче місце, а також реальні можливості вирішення житлових і побутових проблем.

Одним з найбільш поширених методів зацікавлення української молоді в еміграції є спрощення умов для вступу у вищі навчальні заклади. Так, для вступу у вищі Польщі не потрібно сертифікатів ЗНО, а документи про середню освіту. Брак кваліфікованих робітників в країнах Східної Європи зумовлює необхідність створення привабливих умов для залучення в професійно-технічні коледжі випускників 9 класів. Уряд Польщі для залучення іноземної робочої сили, планує на законодавчому рівні вирівняти заробітну плату поляків та іноземних громадян. В польських університетах розроблена гнучка система стимулювання іноземних студентів до навчання. Особливо це стосується студентів, які опановують спеціальності, які є дефіцитними на ринку праці.

На нашу думку, ситуація яка складається в Україні в системі вищої і професійної освіти та на ринку праці стосовно працевлаштування випускників вищої школи і професійних навчальних закладів, загрожує національній безпеці держави.

Сьогодні вимагає кардинальних змін система працевлаштування молоді. Треба виправляти парадоксальну ситуацію, коли за рахунок державного замовлення навчаються десятки тисяч студентів, а про використання підготовлених фахівців фактично ніхто не дбає. Держава лише займається працевлаштуванням випускників медичних вишів. В той же час, в школах бракує вчителів, а педагогічні виші готуючи їх в достатній кількості, не несуть відповідальності за їх працевлаштування.

Ситуація, яка сьогодні склалася в системі освіти і на ринку праці, вимагає негайного втручання держави. Одним із заходів щодо запобігання негативних наслідків трудової і освітньої еміграції молоді була б державна Програма працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і закладів професійно-технічної освіти. Така Програма сприяла б реалізації ідеї міжрегіонального і міждержавного співробітництва у використанні трудового потенціалу держави.

Cezary KWIATKOWSKI

Wroclaw University of Economics, Polska

THE IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON SERVICE QUALITY

It has been widely accepted that the impact of services on the global economy has been steadily growing [1, 2006]. This phenomenon gives rise to an increasing interest among academics and practitioners in the evolving needs of contemporary customer [2, 2010]. On the other hand, we observe a lot of attention being devoted to organizational culture, which is believed to provide a new direction in organizational analysis, based on “qualitative, appreciative and processual” approaches [3, 1987, p.40]. As it frequently occurs that culture permeates an organization in terms of its structure and operations, it seems reasonably certain that it should have a multidimensional impact on the firm performance and service quality. This paper presents examples from theoretical, empirical, and practical perspectives of addressing this relationship.

According to Schein, culture can be analyzed at different levels according the degree of the visibility of its manifestations [4, 2004]. The levels of culture range from its most tangible manifestations to deeply rooted fundamental assumptions. In between these two levels, there are various beliefs, values, norms, and rules used by members of a given cultural