

особенностей ее функционирования. Оценена системная связь региональной семейной политики с региональной экономической, социальной, гуманитарной и экологической политикой. Очерчено задания региональной семейной политики Украины, направленные на укрепление украинской семьи.

Ключевые слова: региональная семейная политика, функционирование, мероприятия, конфликтологические особенности.

Povstyn O.V. An conflict features account of family functioning in the Ukrainian regional domestic policy

The modern measures of strengthening of family are analyzed in the regional policy of country and their insufficiency is grounded for the decline of conflict features of its functioning. It is inspected system connection of regional domestic policy with a regional economic, social, humanitarian and ecological policy. Outlined tasks of regional domestic policy of Ukraine, directed on strengthening of Ukrainian family.

Keywords: regional domestic policy, functioning, measures, conflict features.

УДК 331.101

Асист. А.Ю. Токарська; студ. А.І. Возна –
НЛТУ України, м. Львів

МОТИВУВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ЗДІЙСНЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Досліджено суть і значення мотивування праці. Розглянуто класифікацію теорій мотивації, визначено мотиваційні фактори працівників відділу зовнішньоекономічної діяльності та мотиваційні чинники.

Ключові слова: мотивація, трудові ресурси, зовнішньоекономічна діяльність.

Ефективне функціонування підприємства та його конкурентоспроможність залежать не лише від технічного оснащення організації, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю, маркетингових досліджень ринкового середовища, а й від кваліфікації керівників, спеціалістів, службовців, робітників і підприємства та ефективного управління персоналом. Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб працівників, а також комплексного використання стимулів до праці залежно від цілей і завдань підприємства. От чому проблема вивчення мотивів, стимулів, а також чинників, що впливають на формування механізму мотивації праці, залишається актуальною і на цей час.

Аналіз наукових публікацій засвідчує, що питанню мотивування праці присвячено багато робіт як вітчизняних вчених, так і іноземних. Серед досліджень виокремимо Д.П. Богиню, В. Денюк, О.І. Єгорова, Й.С. Завадського, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, О.О. Клокар, А.В. Карамушка, О. Стахів, І.Г. Ушацева та ін. [1, 3, 4]. Вагомий внесок у розроблення проблеми мотивації праці зробили західні науковці: Дж.М. Кейнс, К.Р. Макконнелл, А. Маршал, П. Самуельсон та ін. [4, 5].

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів стимулювання персоналу, зокрема і матеріального. Стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам і здібностям працівника. Проведений аналіз існуючих теорій мотивації теорії мотивації дає змогу класифікувати їх таким чином (рис.).

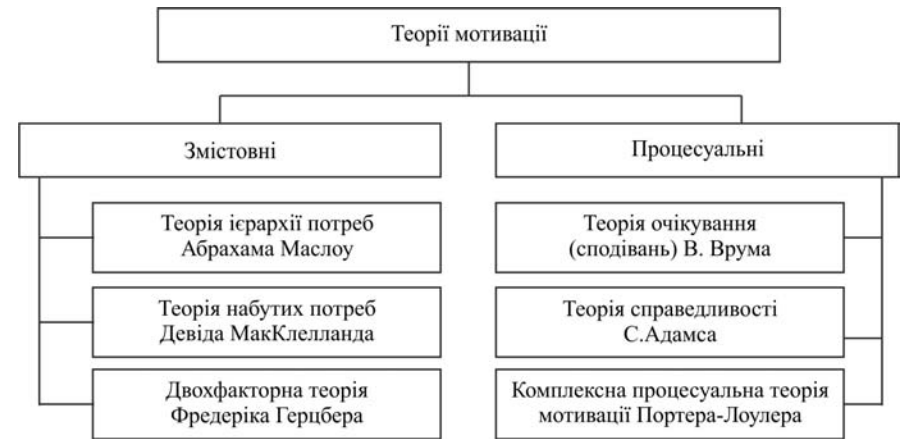


Рис. Класифікація теорій мотивації

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на ідентифікації (класифікації) потреб людей, що спонукають їх до дій. Знаючи потреби підлеглих, менеджер може створити умови для їх задоволення таким чином, щоб забезпечити досягнення цілей організації, а процесні теорії мотивації не заперечують існування потреб, але наголошують, що поведінка людей в організації визначається не тільки потребами [5].

Одним із основних висновків, який об'єднує всі згадані вище теорії, є те, що, зазвичай, результативна праця завжди задовольняє самого працівника. Перш ніж розробляти положення щодо мотивування праці управлінського персоналу всіх рівнів та різних підрозділів необхідно оцінити рівень впливу одного і того ж мотиваційного чинника на кожного працівника, тобто підійти до даного питання з позиції диференціації.

Доцільно виокремити загальні фактори, які більшою чи меншою мірою мотивували працівників відповідних відділів підприємства. Наприклад, на роботу працівників відділу збуту найбільше впливає рівень попиту споживачів, оскільки їх зарібок переважно залежить від обсягів реалізованої підприємством продукції, географії збуту та широти асортименту. На рівень мотивування працівників відділу постачання істотно впливають постачальники, оскільки відхилення в асортименті, якості поставлених товарів, підвищення цін на ресурси та комплектуючі, недотримання вимог і термінів поставок призводить до неефективного виконання працівниками відділу постачання своїх обов'язків, знижує результативність праці, а відповідно, і її оплату [1].

Щодо мотивування працівників відділу зовнішньоекономічної діяльності, то тут значний вплив має рівень розвитку міжнародних економічних відносин як країни, регіону, так і самого підприємства, географія міжнародних ринків, номенклатура та асортимент продукції, рівень її оброблення, конкурентоспроможність, тарифні та нетарифні інструменти регулювання ЗЕД. Інші мотиваційні фактори та їх сутність викладено у таблиці. Нормування праці, як один із інструментів підвищення її продуктивності, зниження вит-

рат на виробництво і реалізацію експортної продукції, удосконалення системи оплати праці та факторів, що на неї впливають, дотримання відповідності між мірою праці і мірою винагороди за працю, також займають важливе місце в системі організації та мотивуванні праці [2].

Табл. Фактори мотивації працівників відділу ЗЕД

№ з/п	Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів
1	Високий заробіток	Потреба мати високий рівень оплати праці, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок за конкретні результати роботи
2	Умови праці	Організація і планування робочого місця мають максимально сприяти ефективній праці та мінімізувати втрати
3	Структурування роботи	Чіткий розподіл прав та обов'язків, підпорядкованості та відповідальності
4	Соціальні контакти	Потреба спілкуватися з необхідним колом фахівців та мати зв'язки з іноземними клієнтами
5	Визнання	Потреба у визнанні оточуючими і керівництвом досягнень та успіхів індивіда у сфері ЗЕД
6	Креативність	Бажання постійно думати, шукати нові шляхи вирішення проблем, бути відкритим до нових ідей
7	Самовдосконалення	Потреба в постійному поповненні та оновленні знань, самовдосконаленні та розвитку як особистості
8	Кар'єрний ріст	Прагнення до керування та можливості кар'єрного росту

Ефективне поєднання різних форм мотиваційного стимулювання призведе до задоволення потреб працівників, формування в них активної позиції та досягнення підприємством основної мети – високого рівня ефективності зовнішньоекономічної діяльності.

Література

1. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 32-36.
2. Дзюба С.Г. Напрямки використання міжнародного досвіду організації нормування і оплати праці в контексті глобалізації економіки / С.Г. Дзюба, І.Ю. Гайдай // Научные труды ДонНТУ. – Сер. : Экономическая. – 2004. – № 87. – С. 159-165.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібн. / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 1998. – 224 с.
4. Стахів О. Оцінка мотиваційного потенціалу персоналу підприємства в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 / О. Стахів // Економіка та держава. – 2007. – № 7. – С. 79-81.
5. Теорія менеджменту : конспект лекцій з курсу. [Електронний ресурс]. – Доступний за <http://www.books.efaculty.kiev.ua/men/6/t7/1.html>

Токарская А.Ю., Возная А.И. Мотивирование труда в условиях осуществления внешнеэкономической деятельности

Исследованы суть и значение мотивирования труда. Рассмотрена классификация теорий мотивации, определены мотивационные факторы работников отдела внешнеэкономической деятельности и мотивационные факторы.

Ключевые слова: мотивация, трудовые ресурсы, внешнеэкономическая деятельность.

Tokarska A.Yu., Vozna A.I. Reason of labour in the conditions of realization international economic activity

Essence and value reason of labour is explored in the article. Classification theories of motivation is considered, the motivational factors of workers of department of international economic activity and motivational factors are determined.

Keywords: motivation, human resources, international economic activity.

УДК 315(458)

Ст. викл. Л.Б. Чайка-Петегирич, канд. екон. наук –
Дрогобицький ДПУ ім. Івана Франка

МІГРАЦІЙНИЙ КАПІТАЛ В УКРАЇНІ

Розглянуто питання щодо ролі міграційного капіталу в Україні. Досліджено рух міграційного капіталу в Україну, встановлено орієнтовні розміри його обсягу. Проведено порівняльний аналіз доходів українських трудових мігрантів у різних країнах Європи та Північної Америки. Встановлено диференціацію надходжень міграційного капіталу в різних частинах України.

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації міжнародної економіки майже всі країни світу беруть участь у міжнародному обміні трудовими ресурсами як імпортерів, так і експортерів робочої сили. За даними Міжнародної організації з міграції, кількість трудових мігрантів у світі постійно зростає і офіційно наближується до 200 млн осіб (майже 3 % населення планети). Міжнародний перерозподіл трудових ресурсів став невід'ємною частиною сучасної системи світового господарства, нормою функціонування більшості країн.

В історії формування і розвитку українського суспільства міграція також відіграла важливу роль. Для українців характерна масштабна трудова міграція населення за кордон. З проголошенням незалежності України процеси трудової міграції українців істотно активізувалися.

Так, станом на сьогодні близько 4,5 млн трудових мігрантів з України перебувають за кордоном, з яких 1,7 млн – у країнах Європейського союзу. При цьому більшість наших співвітчизників перебуває у статусі нелегальних трудових мігрантів і заповнюють неprestижні у країнах ЄС вакансії у сферах будівництва, сільського господарства, догляду за дітьми або літніми особами, господарських робіт у приватних будинках, ресторанах, готелях.

Сьогодні особливо актуальною є економічна частина цієї проблеми. Йдеться про обсяги надходження грошових переказів в Україну. Трансфери грошових переказів по суті формують окрему складову міжнародного ринку капіталу – міграційний капітал. Його обсяги можна охарактеризувати як доходи мігрантів, які, за вирахуванням витрат на їхнє перебування в країні працевлаштування, направляються на батьківщину й використовуються для підвищення рівня життя рідних, економічного і соціального розвитку місцевих територій та країн загалом. Ці кошти становлять вагомий частину внутрішнього ринку капіталу України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Протягом тривалого часу у світі та в Україні ведуться гострі дискусії щодо ролі міграційного капіталу в економіці країни. Дослідження в цьому напрямку здійснювали такі науковці: А. Гайдучий, П. Глушенко, О. Іляш, В. Кравців, О. Кривульченко, І. Малю-