

Отже, можемо зробити висновок, що тренди на ринку праці в сфері будівництва відповідають загальнонаціональним стосовно чисельності зайнятих та середньомісячної заробітної плати.

Література:

1. Офіційний сайт Державної служб статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/tr.htm (дата звернення 26.01.2018).
2. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analytika-ta-statystyka> (дата звернення 26.01.2018).

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Ю. В. ФЕДОТОВА, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри економічної теорії та міжнародної економіки
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

Сьогодні міграційні проблеми є однією з ключових проблем людства і є наслідком глобалізації, оскільки з'явилися великі можливості для переміщення населення між країнами. Глобалізаційні процеси сприяють інтеграції за рахунок постійних значних транснаціональних міграційних потоків.

У дослідженні міграційних процесів ключовими термінами є міграція та трудова міграція.

Міграція населення – це переміщення людей у територіальному просторі з метою пошуку нового місця постійного або тимчасового (на тривалий термін – не менше року) проживання. А під «трудою міграцією» слід розуміти переміщення людей у територіальному просторі з метою пошуку місця роботи без зміни місця проживання. Як стурдує Корнієнко О. О., у більш широкому розумінні міжнародну трудову міграцію можна визначити як форму міжнародних економічних відносин, яка полягає у перетіканні трудових ресурсів з одних країн в інші і відображає процес перерозподілу трудових ресурсів між ланками світового господарства [1, с. 29].

За даними Державної служби статистики України, протягом січня-листопада 2018 року в Україні у більшості областей спостерігалось міграційне скорочення (найбільші показники – у Донецькій, Луганській, Вінницькій та Херсонській областях). Вказана тенденція, як відомо, пояснюється ситуацією на Сході України. У 2013-2014 роках в Україні з'явилася нова хвиля міграції – внутрішньо переміщені особи з тимчасово окупованої території.

Однак варто зазначити, що на сьогоднішній день набуває актуальності трудова міграція населення у країни Європейського Союзу з метою заробітків. Так, трудова міграція є вагомою складовою євроінтеграції. За даними досліджень вітчизняних науковців, грошові перекази мігрантів своїм сім'ям перевищують обсяги прямих інвестицій в економіку.

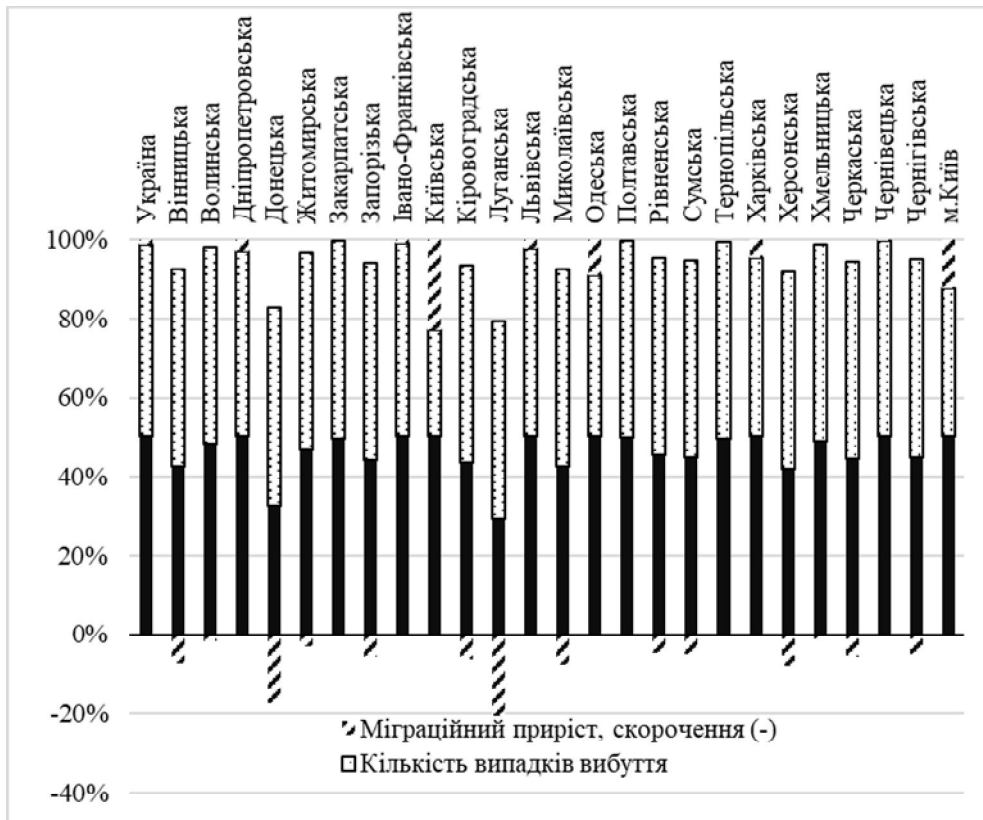


Рис. 1 – Міграційний рух населення у січні-листопаді 2018 року [2].

Найбільш популярними для трудової міграції населення України є Польща та Чехія через географічну близькість та подібність культури. На другому місці ще дві європейські країни: Німеччина й Іспанія.

Як зазначає у своїй роботі Рибак Т. О. [3, с. 47], трудова міграція найбільш поширена серед чоловіків: саме вони складають 2/3 загальної кількості трудових мігрантів. Якщо розглядати віковий склад мігрантів, то міграція чоловіків у віці 15-70 років становить 4,8%, а жінок – 2,2%. Більше половини (57%) трудових мігрантів є люди віком від 30 до 49 років (середній вік складає 37 років).

Аналіз структури зайнятості українських мігрантів дозволяє зробити наступний висновок: переважна більшість мігрантів зайнята у будівництві, сільському господарстві, домашніх господарствах та готельно-ресторанному господарстві. Варто згадати і «відплив мізків», тобто міграцію працівників високої кваліфікації, які працюють у галузях промисловості, IT-індустрії та фінансовій сфері. Варто зазначити, що більшість українських мігрантів мають повну середню освіту.

Окрім вигід (можливість реалізувати свої професійні можливості, послаблення напруги на ринку праці, зменшення рівня безробіття, покращення добробуту сімей мігрантів) міграція має і негативні наслідки, серед яких можна виділити наступні [4]:

1) втрата найбільш продуктивної частини робочої сили країни (молодь, науковці, кваліфіковані фахівці);

- 2) втрата кваліфікації більшістю трудових мігрантів, які працюють за кордоном не за фахом;
- 3) витрачання державою коштів на підготовку фахівців, які реалізують свої здібності за межами країни;
- 4) проблема «соціального сирітства» і розпад сімей;
- 5) ризик «торгівлі» людьми.

Враховуючи описані тенденції посилення міграційних тенденцій серед населення України до країн Європейського Союзу, потребує особливої уваги питання реінтеграції мігрантів, у тому числі і шляхом безмитного вивезення мігрантами особистого майна, а також товарів виробничого призначення з метою започаткування власної справи.

Література:

1. Корнієнко О. О. Соціально-економічний аспект регіональної асиметрії міграційних процесів: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / О. О. Корнієнко ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. В. М. Птухи НАН України. – Київ, 2018. – 221 с.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 28.02.2019.)
3. Рibaкова Т. О. Стан та перспективи трудової міграції між Україною та Європейським Союзом в умовах євроінтеграції / Т. О. Рibaкова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Вип. 7. – Частина 3. – С. 45–49.
4. Безрукова Н. В., Свічкач В. А. Міграція робочої сили з України до ЄС: аналіз особливостей та наслідків. URL: <http://77.121.11.9/bitstream/> (дата звернення: 28.02.2019.)

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ю. В. ФЕДОТОВА, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри економічної теорії та міжнародної економіки,
Н. Р. ЖУРАВЛЬОВА, студ.
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

На сьогоднішньому етапі реформування суспільства в Україні проблема мотивації поведінки й діяльності набуває важливого значення. Вирішення задач, які постають перед суспільством, як показує світовий досвід господарювання, залежить від людини, спонукальним важелем до дії якої є її мотивація. Саме тому менеджери готельних підприємств прагнуть підвищити мотивацію, і таким чином підвищити якість роботи.

Значне місце в діяльності менеджерів готельного підприємства належить методам мотивації, які реалізуються шляхом застосування наступних стимулів.

По-перше, це матеріальна винагорода, що являється базовим стимулом для будь-якої країни світу і полягає у винагороді працівників за додаткові часи роботи, премії, а також комісійні винагороди. По-друге, компенсації, специфічне стимулювання, зазвичай використовується для підприємств