

УДК 331.101.262:325.2

Старостенко Г.Г.,
доктор економічних наук,
професор кафедри економічної теорії,
Національний університет державної фіскальної служби України
Перегудова А.С.,
студентка,
Національний університет державної фіскальної служби України

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Старостенко Г.Г., Перегудова А.С. Підвищення ефективності державного регулювання трудового потенціалу в умовах глобалізації. У статті досліджено підвищення ефективності державного регулювання трудового потенціалу в умовах глобалізації. Виявлено основні чинники, які впливають на формування та використання трудового потенціалу. Висвітлені методичні підходи до оцінки трудового потенціалу. Приділено особливу увагу впливу міграційних та еміграційних процесів в умовах глобалізації на кількісний та якісний склад трудового потенціалу України. Запропоновано заходи щодо підвищення ефективності державного регулювання трудового потенціалу в умовах глобалізації.

Ключові слова: трудові потоки, глобалізація, транснаціональні потоки робочої сили, державне регулювання, ефективне використання трудових ресурсів.

Старостенко Г.Г., Перегудова А.С. Повышение эффективности государственного регулирования трудового потенциала в условиях глобализации. В статье исследовано повышение эффективности государственного регулирования трудового потенциала в условиях глобализации. Выявлены основные факторы,

влияющие на формирование и использование трудового потенциала. Освещены методические подходы к оценке трудового потенциала. Уделено особое внимание влиянию миграционных и эмиграционных процессов в условиях глобализации на количественный и качественный состав трудового потенциала Украины. Предложены меры по повышению эффективности государственного регулирования трудового потенциала в условиях глобализации.

Ключевые слова: трудовые потоки, глобализация, транснациональные потоки рабочей силы, государственное регулирование, эффективное использование трудовых ресурсов.

Starostenko G.G., Perehudova A.S. Increasing the efficiency of state regulation of labor potential in the conditions of globalization. The article investigates the increase in the efficiency of state regulation of labour potential in the conditions of globalization. The main factors influencing the formation and use of labour potential are revealed. The methodical approaches to the estimation of labour potential are highlighted. Particular attention is paid to the impact of migration and emigration processes in the conditions of globalization on the quantitative and qualitative composition of Ukraine's labour potential. Measures to increase the efficiency of state regulation of labour potential in the conditions of globalization are proposed.

Key words: labour flows, globalization, transnational flows of labour, state regulation, efficient use of labour resources.

Постановка проблеми. В умовах посилення ролі глобалізації в сучасному світі нової якості набуває трудовий потенціал, що зумовлюється відкритими ринками праці, в основу функціонування яких покладено міграцію робочої сили. Міграційна проблема відноситься до глобальних проблем сучасності, адже переміщення населення між державами стосується всіх континентів земної кулі, а отже, об'єднання зусиль усіх країн світового співтовариства є необхідною умовою вирішення проблем, пов'язаних із глобалізацією світового ринку праці. Якісні зміни, що відбуваються в динаміці й характеристик міжнародної міграції робочої сили й зумовлені впливом глобалізації (а саме: збільшенням відкритості національних економік, частковим вирішенням політичних і регіональних конфліктів, надшвидким розвитком комунікаційної інфраструктури) привели до збільшення масштабів процесів міграції людських ресурсів та їх динамізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціально-економічний розвиток країни багато в чому визначається величиною і ступенем використання трудового потенціалу її регіонів, який є складовою частиною економічного потенціалу і виконує в ньому ключову роль. Необхідність дослідження механізму формування та ефект використання трудового потенціалу зумовлена такими обставинами: по-перше, ситуаційними змінами, які мають місце як у вітчизняній економічній системі, так і світовій економіці в процесі генезису ринкових відносин. По-друге, порівняно низьким рівнем дослідження трудового потенціалу України і її регіонів і недостатніми можливостями інформаційної бази. По-третє, проблемами сучасного рівня розвитку вітчизняного трудового потенціалу, необхідністю аналізу його стану та врахування світового досвіду підвищення ефективності відтворення. По-четверте, недостатнім рівнем теоретико-методологічного обґрунтування сучасних сутнісних характеристик категорій трудового потенціалу, концепцій його відтворення. По-п'яте, поглибленням взаємозв'язків трудового потенціалу і ринку праці в Україні та необхідністю їх врахування у процесі соціально-економічного розвитку. По-шосте, необхідністю удосконалення державної регуляторної політики щодо підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу регіонів.

Сучасна наука має значні теоретичні та практичні наукові результати, пов'язані з питаннями формування, використання та збереження трудового потенціалу, які отримали закордонні вчені, а саме: І. Ансофф, Ж. Дебре, Э. Денісон, П. Друкер, Дж.К. Гелбрейт, Р. Коуз, Ж. Ламабен, А. Мескон, Г. Мінтцберг, В. Парето, П. Ромер, Г. Стейнер, Й. Шумпетер. Серед українських науковців вагомий внесок у вивчення цього питання належить О. Амоші, С. Бандуру, Д. Богині, М. Войнаренку, Б. Данилишину, М. Долішньому, Т. Заяць, С. Злупку, А. Колоту, В. Куценко, Е. Лібановій, О. Новиковій, В. Онікієнку, С. Пірижкову, В. Стещенко, Л. Шаульській, Л. Шевчук та ін. Водночас, незважаючи на значне коло досліджень, можна стверджувати, що поки що не створено базису збереження та розвитку трудового потенціалу в Україні загалом і на рівні регіонів зокрема. Прояв негативних тенденцій у стані розвитку трудового потенціалу зумовлює потребу у продовженні наукових досліджень у цьому напрямі.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є поглиблення теоретичних засад дослідження трудового потенціалу та надання практичних рекомендацій щодо його використання та збереження в умовах глобалізації.

Для досягнення мети в роботі поставлено та послідовно вирішено такі завдання: розкрито економічну та соціальну сутність трудового потенціалу та систематизовано чинники його формування, виявлено взаємозв'язок між рівнем людського розвитку та специфікою формування та використання трудового потенціалу, узагальнено основні світові тенденції використання трудового потенціалу в умовах глобалізації.

Виклад основного матеріалу. Економічна криза, занепад виробництва, безробіття, зростання міграційних та еміграційних процесів, суттєве зниження якості та рівня життя вкрай негативно відобразилися на відтворенні та ефективному використанні трудових ресурсів. Це, в свою чергу, зумовило необхідність проведення системного аналізу сутності і компонентної структури трудового потенціалу, чинників, що впливають на нього з нових теоретико-методологічних позицій, що враховують сучасні тенденції його відтворення, глибоке вивчення механізмів його формування, залучення у виробництво й ефективне використання у регіональному аспекті, що є особливо актуальним.

Саме системний підхід до дослідження цієї проблеми дозволяє виявити взаємозв'язки і протиріччя між формуванням і використанням трудового потенціалу, виявити весь комплекс чинників і їх вплив на формування і ефективну реалізацію трудового потенціалу, розробити сукупність заходів економічного, соціального, організаційного та адміністративного характеру, що оптимізують ці процеси.

Розгляд категорії «трудоий потенціал» передбачає вивчення соціально-економічних передумов зародження цього поняття, вивчення інших економічних категорій, які стали фундаментом для виникнення нової категорії.

Традиційною для економічної науки була проблема впливу характеристик (якостей) людини на продуктивність її праці. Унаслідок еволюції уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності змінювались і критерії, які визначали її місце та роль у цій діяльності, а відповідно і появою в науковому обігу категорій «робоча сила», «трудоі ресурси», «людський фактор», «людський капітал», «трудоий потенціал» (таблиця 1).

Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах використовувались поняття «робоча сила», «людський капітал». Під робочою силою слід розглядати здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних здібностей, які можуть бути використані на виробництві.

Трудоий потенціал ширше визначає можливість трудоактивного населення, ніж традиційна категорія «робоча сила», і відрізняється від останньої різними додатковими резервами здатності до праці, зумовленими проявом широкого спектру людських якостей, а також результатами колективної діяльності людини.

Аналізуючи сутність трудового потенціалу, можна уявити його у вигляді багаторівневої динамічної системи, кожен елемент якої органічно доповнює і розкриває внутрішні резерви людини (населення), необхідних для активної трудової діяльності. У найбільш загальному вигляді трудоий потенціал можна визначити як систему, що складається з трьох взаємозв'язаних підсистем: демографічної, соціально-економічної і соціально-психологічної, кожна з яких складається з окремих блоків із можливими зв'язками. В число основних блоків демографічної підсистеми трудового потенціалу входять: демографічне відтворення, що забезпечує безперервне відновлення поколінь людей як фізичних носіїв усіх соціальних якостей і відносин; оцінка життєвого потенціалу дієздатного населення; оцінка здоров'я різних вікових груп населення; міграційні переміщення.

Кожна із зазначених підсистем трудового потенціалу містить і кількісні, і якісні критерії. Демографічні процеси та рівень розвитку виробничих відносин у суспільстві визначають кількісні характеристики трудового потенціалу. Якісні – відображають ті чинники, що формують рівень розвитку здатності до праці та загальний рівень особи.

Аналіз трудового потенціалу як форми прояву потенціалу людини дозволяє в комплексі розглянути сукупність його соціально-економічних, організаційно-управлінських, професійно-технічних, ідейно-моральних, психофізичних можливостей, визначити систему кількісних та якісних показників трудового потенціалу, щоб провести аналіз на макро- і мікрорівнях, вияснити, які чинники впливають на процес його формування і реалізації [1]. Такий підхід дає можливість визначити суть трудового потенціалу як категорії, що відображає соціально-економічні відносини, які виникають на всіх стадіях руху людського чинника – від формування до повної реалізації трудових можливостей окремого чи сукупного працівника в процесі господарської діяльності.

Поняття «трудоий потенціал» використовується в дослідженнях учених нерідко як синонім поняття «трудоі ресурси». Деякі дослідники прирівнюють кількісну характеристику трудового потенціалу до чисельності трудових ресурсів, інші уточнюють, що трудові ресурси розглядаються в єдності кількісних та якісних аспектів. З цим не можна погодитися, оскільки трудові ресурси мають лише кількісний вимір та пов'язані зі сферою суспільного виробництва, а трудоий потенціал – із суспільно-корисною діяльністю взагалі. Чисельність трудових ресурсів визначається підрахунком працездатних індивідів в працездатному віці і працюючих осіб до і поза цим віком. Трудоий потенціал відрізняється від трудових ресурсів насамперед тим, що являє собою ту сутність людини (субстанцію її як суспільної істоти), яка характеризує її в якості можливого суб'єкта трудової діяльності. Індивід як потенційний суб'єкт праці повинен мати не лише відповідні здібності, а й можливість використати їх належним чином.

Щодо трудового потенціалу трудові ресурси і сукупний працівник виступають як конкретні його носії (в першому випадку – трудового потенціалу суспільства, а в другому – економічно-активної частки населення), а все населення – як демографічна основа відтворення. Внаслідок цього багато кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів і трудового потенціалу співпадає.

Таблиця 1

Хронологія виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності

Термін				
Робоча сила	Трудоі ресурси	Трудоий потенціал	Людський фактор	Людський капітал
Започатковано				
XIX ст.	20-ті р. XX ст.	70-ті р. XX ст.	80-ті р. XX ст.	90-ті р. XX ст.
Визначення ролі людини				
Людина – носій здатності до праці	Людина – об'єкт забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили	Людина – суб'єкт суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці	Людина – провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності	Людина – об'єкт найефективніших інвестицій у її знання, професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією у суспільстві

Що стосується робочої сили, на яку безпосередньо впливають всі чинники об'єктивного і суб'єктивного характеру, то вона розглядається нами як здатність до праці, як сукупність фізичних та духовних здібностей людини, які використовуються у виробничій діяльності. Основу індивідуальної робочої сили становить працездатність, тобто стан здоров'я, знання, вміння, які дають можливість виконувати певну роботу. Робоча сила – категорія значно вужча, бо не відображає всіх здібностей, закладених в потенціалі і не може функціонувати поза виробництвом.

Трудовий потенціал є складним суспільно-економічним явищем, яке має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, перебуває в кожний даний момент одночасно в різних формах.

Під трудовим потенціалом регіону розуміється можливість населення виділити з свого середовища робочу силу певного рівня активності та працездатності, яка реалізовується чи може бути реалізована в національному господарстві і бути конкурентоспроможною на ринку праці [2].

Під час визначення рівня розвитку сучасних соціально-економічних систем вирішальним фактором є рівень відкритості економіки та шляхи його формування. Посилення ролі глобалізації суспільного розвитку вимагає всебічного дослідження особливостей функціонування міжнародних економічних відносин в єдності та взаємодії з національними стратегіями зростання економіки. Важливе значення в системі економічних взаємозв'язків займає світовий ринок праці.

Світовий ринок праці розглядається як система відносин, що виникають між державами стосовно узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, а також умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини склалися у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, які набирають постійного, систематичного характеру. Таким чином, поряд із міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їх взаємозв'язках та взаємодоповненнях.

Зв'язок між глобалізацією і використанням трудового потенціалу є взаємним. Перша виступає як новітній стимул міграції і джерело появи нових видів і форм переміщення людей, а міграційні процеси навзаєм є одним із проявів глобалізації, а також її або стимулятором, або обмежувачем. Необхідно зупинитися на нових формах міграції, які формуються під безпосереднім впливом глобалізації.

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами: по-перше, через міграцію трудових ресурсів і капіталу; по-друге, шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перешкоди між ними. Це приводить до утворення так званого «спільного ринку праці». Становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що

процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній сферах, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині глобальними. Регулювання різнонаціональних соціальних структур відбувається у багатьох напрямках, головними серед яких є [3]: умови праці, способи найму і звільнення працівників; оплата праці, зокрема системи додаткових виплат; надання відпусток, вільних від роботи днів, тривалість робочого дня; соціальне страхування; надання різних пільг, у тому числі матеріального постачання, відпочинку.

Виникнення і розвиток міжнародного ринку робочої сили є результатом зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва – капіталу і праці. Підвищення міжнародної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що тепер він пред'являє попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, яка нерідко має певні переваги порівняно з національною (більш дисциплінована, менш вибаглива щодо оплати праці тощо). Попит на іноземну робочу силу почав помітно зростати тоді, коли виник масований експорт приватного виробничого капіталу й почалося створення у всіх країнах підприємств із використанням місцевої робочої сили.

Об'єктивні можливості для залучення приватним капіталом робочої сили різної національної належності пов'язані з розвитком транснаціональних корпорацій (ТНК), які розгорнули великомасштабне міжнародне виробництво з ієрархічним поділом праці різних груп зайнятих, які, живучи й працюючи в різних країнах, інтегрувалися в єдину виробничо-технологічну систему приватної корпорації. В межах ТНК із часом виник свій внутрішній ринок праці, який характеризувався частими переміщеннями різних категорій працівників (особливо керівної ланки) з однієї країни в іншу.

За всіма ознаками міжнародний ринок робочої сили, що формується, має явно сегментований характер. У межах цього ринку створюються кілька окремих, відносно автономних ринків робочої сили зі специфічними закономірностями її руху. Така сегментація міжнародного ринку робочої сили віддзеркалює як міжнародний поділ праці, що склався, так і особливості у кваліфікації робочої сили й попиті на неї.

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації. Це загалом привілейована верства працівників із країн з розвинутою ринковою економікою, а також країн із середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Слід згадати й іншу, щоправда не таку численну, верству зайнятих у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Міжнародному валютному фонді, СОТ, ЮНЕСКО та ін.) Наймання працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем.

Другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці – робоча сила, яка походить із районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед

цих працівників треба вирізнити специфічний загін так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. До цієї категорії працівників можна приєднати також екологічних біженців», котрі через катастрофічні природні умови (наприклад, посуха) змушені покидати свої насиджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах.

Економічна функція нелегального ринку праці зводиться переважно до обслуговування потреб величезної маси дрібних та середніх підприємств в індустріальних країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких масштабах дорогі працезберезувальні технології. Держава, як правило, мовчазно сприяє використанню праці нелегалів [4, с. 212].

На ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також національними, расовими та статевими ознаками. Такий поділ чималою мірою пов'язаний із діяльністю ТНК, які мають попит на чітко визначені категорії робочої сили. Так, філіали західних компаній у країнах, що розвиваються (зокрема, в зонах «вільної торгівлі»), прагнуть використати, насамперед, працю молодих незаміжніх жінок, які не висувають високих вимог щодо оплати праці і водночас є слухняними, надійними, спритними в роботі тощо. Жіноча робоча сила стала важливим сегментом нинішнього світового ринку праці.

Сучасна структура світового ринку праці характеризується, насамперед, виникненням такого нового й особливого його сегмента, який пов'язаний із використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків систем та ін.), а також фахівців у сфері інформатики, менеджерів і т. д. Розвиток розглядуваного сегмента ринку робочої сили значною мірою зумовлюється стрімким зростанням світової торгівлі послугами. Специфіка цього сектора ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі, що здійснюється на будь-якій відстані від місця її перебування.

Інтелектуальна міграція, яка має місце в усіх країнах з розвинутою ринковою економікою і чий вплив на функціонування світової економіки є неocenним. У цей міграційний рух залучені вчені, викладачі навчальних закладів, експерти міжнародних організацій, висококваліфіковані працівники, зокрема працівники ТНК, а також студенти і стажери.

Важливою формою глобальної міграції стала міжнародна студентська міграція, адже іноземні студенти є важливим джерелом доходу освітньої галузі, а також – у процесі навчання і після його завершення вони стають для країни джерелом робочої сили відповідної кваліфікації.

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили. Рух трудових ресурсів набирає різних форм: територіальний, видовий, професійний, кваліфікаційний та соціальний. Найбільшу вагу має територіальний рух робочої сили, хоч у міру еволюції міжнародного ринку робочої сили посилюється значення й інших форм.

Для формування і функціонування міжнародного ринку праці потрібні певні стартові умови, зокрема високий рівень міждержавних господарських взаємозв'язків. На сучасному етапі постала низка нових факторів, що зумовлюють необхідність широкої участі всіх країн у світогосподарських процесах. Нині жодна країна, навіть маючи багаті природні ресурси, розвинуту економіку, науку, кваліфіковані трудові ресурси і смий внутрішній ринок, не може залишатися осторонь від потужних загальносвітових інтеграційних процесів.

На сучасному етапі міжнародний ринок праці характеризується формуванням нової стратегії провідних фірм світу у сфері робочої сили. Тепер у центр внутрішньофірмової стратегії ставиться завдання скорочення витрат на робочу силу, які становлять значний і, що найголовніше, зростаючий елемент виробничих витрат.

Важливим методом зниження витрат на робочу силу є впровадження гнучких форм зайнятості на умовах термінового договору. У західноєвропейських країнах неповний робочий день зайнятий кожний 8-й працездатний.

Поряд із кількісними змінами в динаміці попиту на працю відбуваються суттєві зміни в рівні вимог до якості робочої сили. Завдання підвищення якісних характеристик працівників диктується постійним оновленням асортименту продукції, що випускається, впровадженням нових технологій, активним поширенням практики сумісництва.

Для західних країн характерний інтенсивний процес перерозподілу робочих місць на користь більш кваліфікованої праці за одночасного «вимивання» місць для низькокваліфікованих працівників. У цих країнах щорічно оновлюється 10–15% усіх робочих місць. Сектор кваліфікованої праці постійно зростає. Так, на менеджерів та кваліфікованих спеціалістів припадає 50–60% усіх вакансій, що відкриваються. Причому вимоги до робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, де питома вага кваліфікованих робітників традиційно більш висока, а й у сфері послуг. Ідеться, насамперед, про «інтелектуальні» сфери (наприклад, фінансово-банківська сфера), а також торгівлю та обслуговування.

Водночас підготовка нових кваліфікованих кадрів нерідко відстає від вимог виробництва. Оскільки якість робочої сили стає вирішальним фактором у конкурентній боротьбі, підприємці починають розглядати навчання свого персоналу як пріоритетне завдання внутрішньофірмової стратегії. Багато компаній створюють спеціальні відділи з перепідготовки кадрів, збільшують витрати на освіту [5, с. 117].

Динамічно розвиваються такі обмінні форми міграції, як транснаціональна міграція і міграція, здійснювана на підставі міжнародних контрактів про надання індивідуальних послуг або реалізацію завдань іноземної фірми. Перша форма представляє собою один із різновидів маятникової міграції і передбачає переміщення робочої сили без домашнього господарства з одночасним функціонуванням мігранта щонайменше в двох країнах – країні походження і країні роботи.

Друга обмінна форма розвивається головним чином у зв'язку з дерегуляцією і лібералізацією світової економіки, а також зі зростаючою свободою економічної діяльності, незалежністю особи як економічної одиниці від конкретного суспільства (країни).

Висновки. Щоб реалізувати в умовах глобалізації економіки нагромаджений нею потенціал заради досягнення високого зростання виробництва й зайнятості в усьому світі, необхідні такі дії на міжнародному рівні, які би сприяли стабільним і відкритим економічним взаємовідносинам між державами. Це, по-перше, зобов'язання всіх країн підкорятися загальним правилам підтримки відкритої економічної політики й уникати такої політики, яка давала б комусь із них несправедливі конкурентні переваги. По-друге, необхідна посилена координація макроекономічної політики в провідних розвинутих країнах, що дало би змогу активізувати економічне зростання в цих країнах, яке, у свою чергу, стимулюватиме економічне зростання в країнах із перехідною економікою і в країнах, що розвиваються. По-третє, для вирішення проблем, пов'язаних зі зростаючою глобалізацією фінансових ринків, слід розробити ефективні заходи щодо

зниження можливостей виникнення фінансових криз в окремих країнах. По-четверте, необхідно надати міжнародну допомогу найменш розвинутих країнам, щоб підвищити їхню здатність конкурувати в глобальній світовій економіці. Суперечливість явища трудової міграції підводить до висновків про те, що основний зміст політики держави у відповідній сфері має полягати у мінімізації її негативних наслідків, максимальному використанні позитивних для громадян (у тому числі – працівників-мігрантів) та суспільства результатів.

Невирішеним нині є питання взаємозв'язку між глобалізацією і положенням найманих працівників на ринку праці. До проблем, які вимагають детального дослідження, відноситься проблема державного регулювання ринку праці в умовах зростаючого впливу глобалізації й обґрунтовується необхідність підвищення його ефективності.

Список використаних джерел:

1. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 року / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. URL: <http://idss.org.ua/public.html>.
2. Михайленко О.В. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу [Електронний ресурс] / О.В. Михайленко. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/ejournals/pspe/2010_1/Mihaylenko_110.htm.
3. Муромець Н.С. Сутність логістичного управління потоками трудових ресурсів / Н.С. Муромець // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций : сб. научн. тр. Донецк: ДонНУ, 2009. С. 1219–1225.
4. Жадан О.В. Соціально-трудова відносина в умовах глобалізації: теорія та практика державного регулювання: [монографія] / О.В. Жадан. Х.: Вид-во «С.А.М.», 2012. 274 с.
5. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці в умовах глобалізації економіки: теорія та практика: [монографія] / В.Л. Міненко. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. 204 с.