

Регіональний менеджмент і регіональна економіка як чинники антиміграційної мотивації людських ресурсів регіонів України

Обгрунтована і проаналізована залежність міграційних настроїв та мотивів поведінки людських ресурсів регіонів України від якості регіонального менеджменту і стану економік регіональних суспільних систем. Виходячи з цього, з метою збереження і підвищення конкурентоздатності регіонів, в процесах стратегічного управління їх соціально-економічним розвитком запропоновано посилити антиміграційну спрямованість управлінської функції мотивації шляхом розробки і реалізації відповідних цілей, програм і заходів.

Ключові слова: регіон, менеджмент, економіка, міграція, мотивація, конкурентоздатність.

Постановка проблеми. Незаперечна доцільність поступової інтеграції українського національного господарства у функціональний простір світової економіки, яка базується на знаннях, диктує необхідність забезпечення динамічного переходу суспільства до інноваційної моделі розбудови свого майбутнього шляхом створення, формування і розвитку суспільства знань. При цьому слід розуміти, що в епоху розвитку економіки знань у світі на думку багатьох вітчизняних експертів «... буде відбуватися стрімке посилення міжнародної конкуренції за інтелектуальні ресурси, що диктує необхідність впровадження всебічних заходів з формування і розвитку інтелектуального капіталу й економічних заходів по запобіганню його вимивання» [22].

Посилення ж міжнародної конкуренції, вимагає одночасних і адекватних заходів з протистояння її викликам змін як в конкурентоздатності людських ресурсів України, які є і джерелом, і рушієм інноваційного розвитку, так і в конкурентоздатності самої держави та її регіональних складових, як ефективних розпорядників і користувачів цих ресурсів.

Однак, у контексті належного вирішення цих завдань постає проблема з ознаками форс-мажорного характеру, суть якої полягає в некерованій внутрішній і зовнішній міграції людських ресурсів країни загалом та кожного із її регіонів зокрема.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми трудової міграції населення України досліджувались відомими вітчизняними науковцями С. І. Бандуром,

© *В. П. Петренко, В. І. Варцаба, 2013.*

О. Л. Бугровою, О. М. Гладуном, М. І. Долішнім, Е. М. Лібановою, О. А. Малиновською, О. В. Позняком, М. Д. Романюком, У. Я. Садовою і продовжують бути предметом ретельного науково-теоретичного аналізу та розробки практичних рекомендацій багатьма іншими науковими школами і науковцями, які розглядають цю проблему в контексті демографічних, психологічних, політичних, нормативно-правових, управлінських і т. п. аспектів.

Сьогодні серед вітчизняного наукового загалу присутнє розуміння того факту, що рівень конкурентоздатності людських ресурсів української держави є неадекватним вимогам і потребам формування економіки знань, що існує «... розвиток загрозливих тенденцій» в процесах створення, розвитку і нарощування людського капіталу держави [1]. Серед певного переліку причин цієї ситуації свою незаперечну роль відіграють спричинені проголошенням «суспільства знань» некеровані міграційні процеси, що «... створило дефіцит малокваліфікованої робочої сили, а з ним – небачені міграційні процеси, які змінили національні, соціальні, політичні структури світу» [7].

При цьому, критично важливим для українського суспільства наслідком розвитку згаданих тенденцій і процесів слід вважати тенденції до посилення міграційних мотивів, настроїв, прагнень, намірів і дій його громадян, які формуються під впливом песимістичних прогнозів щодо досягнутих ним економічних, соціальних, політичних, етнічних, демографічних та ін. результатів. Аналізу причин виникнення вказаних вище мотиваційних складових присвячені як монографічні праці [для прикладу, 10, 14, 5], так і статті [для прикладу, 12, 30, 6] багатьох вітчизняних авторів.

Узагальнюючи результати цих досліджень, можна прийти до висновку, що найбільш потужними чинниками міграційно-мотивуючого впливу на будь-яку особистість виступають чинники соціально-економічного характеру з високим інтелектуально-мотиваційним спонуканням людей до задоволення уже добре ними усвідомлених і сформованих (однак ще не забезпечених суспільством) потреб в доходах, професійному рості, комфортності праці і життя.

Тому, міграція українських громадян є наслідком незадоволеності в першу чергу економічних, соціальних і психологічних потреб людей, які, згідно з визначенням Міжнародної організації з міграції (МОМ), мігрують з однієї країни до іншої з наміром отримати роботу з метою задоволення дефіциту в доходах, комфортності праці і життя, професійному рості. При цьому, значна кількість авторів аналітичних досліджень і оцінок, статей і розвідок схиляється до думки, що все це є результатом тривалого неякісного управління життєдіяльністю українського соціуму, про що останнім часом пишуть і науковці, і політики, і керівники-практики,

і журналісти [22, 16, 26, 4, 8, 15]. В зв'язку з цим виникає питання доцільності обґрунтування включення до переліку традиційних мотивів «втечі» вітчизняних людських ресурсів таких характеристик, як стан національної і регіональних економік та якість регіонального менеджменту.

Метою дослідження є ідентифікація можливостей і завдань з реалізації ефективної антиміграційної мотивації людських ресурсів регіонів України шляхом удосконалення регіонального менеджменту та покращання стану регіональних економік.

Основні результати дослідження. Незаперечним підтвердженням дієвості названих вище мотивів можуть служити дані Представництва Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні, згідно яких дохід пересічного українського мігранта є втричі вищим, ніж у немігранта, який, окрім цього, може ще й розраховувати на користування певними загальнодоступними соціальними благами та культурними цінностями і надбаннями країни перебування [13].

На думку експертів МОМ навіть такий поверхневий перелік очевидних мотивів призвів до всім відомих негативних наслідків, які зафіксовані службами Держкомстату України:

- на даний час за кордони України за різними оцінками уже виїхало від 2,5 до 6 млн. осіб, половину з яких складає молодь;
- 56% опитаних молодих українців уже сьогодні готові їхати працювати за межі України;
- населення України щороку зменшується на 0,7%;
- зберігається тенденція зменшення співвідношення економічно активного (1,00) і економічно неактивного населення (1,75);
- за прогнозами чисельність населення України до 2050 року може зменшитись до 36,5 млн.

На фоні наведених цифр будь-які згадки про «позитивні» сторони міграції корінного населення (свобода пересування, зменшення тиску на внутрішній ринок праці, зростання потоку грошових переказів, здобуття мігрантами нового досвіду тощо) можуть служити тільки як певне виправдання існування цього явища у відкритій для впливу глобалізованого світу країні, яке, однак, на думку академіка НАН України Е. М. Лібанової «... безперечно, завдає шкоди економіці України» [9, с. 25]. При цьому, слід погодитись із констатацією директором Національного інституту стратегічних досліджень А.В. Єрмолаєвим того факту, що «... нині рівень уваги політиків, влади, а також і експертного середовища до питання міграції дуже невисокий» [21, с. 8] та думкою заступника директора Інституту соціології НАН України М. О. Шульги про те, що «... інтерес держави до цієї проблеми був нерівним та епізодичним» [29, с. 291]. Навіть

у щорічному Посланні Президента проблемі трудової міграції з України присвячено тільки кілька рядків щодо втрати національним господарством «...щонайменше 2,5–3 млн. осіб» [17, с. 111].

У зв'язку з цим, відштовхуючись від цілком обґрунтованої позиції проф. М. О. Шульги щодо необхідності дослідження міграційних процесів з метою «... управління соціальними процесами усередині країни», вважаємо за доцільне заострити увагу на дуже важливому і вагомому чиннику міграційно-мотивуючого характеру, який вітчизняними експертами визначено як «...нерівномірність економічного розвитку країн та регіонів» (А. В. Єрмолаєв) [21, с. 7], як «...зв'язок між структурою економіки та міграцією» (А. А. Максютя) [21, с. 9], як «... соціально-економічний розвиток України загалом і певних регіонів зокрема, ...» (О. Р. П'ятковська) [18, с. 62] або як «... рівень регіонального економічного розвитку ...» (Т. П. Богдан) [2, с. 122]. Ці визначення фокусують нашу увагу на очевидному зв'язку між характерними для національного господарства України проблемами з міграцією населення її регіонів та станом економік регіональних суспільних систем (РСС) і якістю регіонального менеджменту (РМ).

Однак, саме ця проблема до останнього часу не знайшла достатньо адекватного своїй важливості наукового аналізу і оцінки з позицій управління регіональним економічним розвитком, коли її вирішення не перекладається виключно на Уряд і Центральні органи влади, а вирішується системами регіонального менеджменту. Адже, працюючи безпосередньо з людьми на місцях, всі функціонери системи РМ повинні виконувати щодо них всі без виключення функції менеджменту, в т. ч. і мотиваційного впливу на людські ресурси. При цьому, цілком очевидно, що програми і стратегії антиміграційної мотивації повинні розроблятися і реалізовуватися регіональним менеджментом з врахуванням стратегічних цілей і завдань економічного і соціального розвитку як держави загалом, так і кожного конкретного регіону України зокрема.

Однак, аналіз стратегічних управлінських документів прикордонних областей України (для прикладу, Закарпатської [19], Івано-Франківської [23], Львівської [24], Чернівецької [25]), населення яких найбільш активно мігрує до країн Європейського Союзу, демонструє повну відсутність в стратегічних планах розвитку цих регіонів цілей, завдань і відповідних програм з антиміграційним спрямуванням. При цьому, хоча названі документи і відіграють свою позитивну роль щодо соціально-економічного розвитку кожного з регіонів України, державна політика щодо проблем міграції людських ресурсів є більш орієнтованою не на їх вирішення шляхом розвитку економіки, підприємництва, мотивації

населення і, особливо, молодих людей активно працювати на розбудову молодій державі, інвестуючи свій людський капітал в її і своє майбутнє. Складається враження, що державні чинники демонструють значно більшу турботу щодо вирішення проблем забезпечення робочими місцями мігрантів за кордоном. Так, на думку І. Розки – начальника відділу міжнародних договорів Мінсоцполітики, «... слід створити умови, за яких більше людей мали б змогу працювати в Європі легально» [20]. Наведений нею приклад того, що завдяки реалізованому Україною в Португалії пілотному проекту «... 35 українців знайшли там офіційну роботу» (!) є, без сумніву, позитивним, однак не вражаючим ні за результатом, ні за ефективністю.

Тому, абсолютно не заперечуючи необхідності і доцільності захисту прав та інтересів українських громадян – трудових мігрантів за кордоном, вважаємо, однак, що визначення таких завдань «пріоритетами міграційної політики України» [11] не є стратегічно виправданим рішенням ні на загальнодержавному, ні, тим більше, на регіональних рівнях управління. Адже ці програми, пілотні проекти і заходи фактично відіграють косметичну роль в приховуванні комплексної неспроможності систем регіонального менеджменту ліквідувати глибинні причини міграції – незадовільний економічний стан регіональних суспільних систем, який виступає головним генератором міграційних настроїв і мотиватором перерозподілу людських ресурсів регіонів України між реальними (РПС), фіктивними (ФПС) і деструктивними (ДПС) складовими притаманних їм продуктивних сил.

Такий поділ продуктивних сил людських ресурсів регіональних суспільних систем, запропонований свого часу в [27] проф. Шевчук Л.Т., дозволяє дуже добре інтерпретувати і пояснити процеси, які сьогодні відбуваються в регіонах України.

Якщо реальні ПС це «... поєднання місць прикладання праці і людських ресурсів, в результаті чого здійснюється діяльність корисна суспільству, частині суспільства чи людині при умові, що ця діяльність не суперечить суспільним морально-етичним нормам і цінностям» [27], то фіктивні ПС – це «роз'єднані елементи» продуктивних сил – наявних місць прикладання праці і людей, які в силу різних обставин не функціонують. Тому, під ФПС регіону можна і слід розуміти множину внутрішніх безробітних і зовнішніх мігрантів, які, не будучи за своїм характером деструктивними, не функціонують однак ні на користь економіки РСС, ні на користь держави.

При цьому мігранти, будучи «роз'єднаним елементом», залишаються певною мірою реальними ПС в зв'язку з тим, що зароблений і надісланий ними в Україну капітал «рятує близьких і ... держави» [20].

Аналогічну, хоча і дещо протилежну за впливом на економіку регіону і держави, роль відіграють фіктивні безробітні, яких прем'єр-міністр М. Азаров в розмові з представниками профспілок детермінував наступним чином: «Маємо 20 млн. працездатного населення, а 14 млн. – платять внески до пенсійного фонду. Виходить, що 6 млн. працює неофіційно» (т. зв. тіньова складова) [28]. Отримуючи неофіційну, «тіньову» винагороду і частково знімаючи соціальну напругу в соціумі, ця складова ПС регіону тяжіє, однак, до деструктивних сил, так як наносить шкоду реальному сектору економіки і регіонів, і держави.

Реальні ж безробітні, знаходячись між виділеними нами двома категоріями ФПС, під впливом їх прикладу сьогодні самостійно формують власну мотивацію щодо поведінки в несприятливому середовищі. При цьому, як було продемонстровано вище, саме сучасне становище реальних ПС в реальній економіці регіону виступає основним міграційно-мотивуючим чинником для всіх без виключення категорій ПС, що вимагає від РМ термінової розробки і невідкладної реалізації потужних програм і заходів з відповідним демотивуючим впливом. Тільки спільні дії влади, науки, бізнесу і громадянського суспільства з виконання необхідних аналітичних досліджень і оцінок, розробки цілей і завдань, програм і субстратегій з відтворення і належного використання соціальних ресурсів регіонів України [3] з обов'язковою акцентуацією на антиміграційних мотивах зможуть стати основою протидії ганебному явищу полішення громадянами своїх дітей і родин, своєї країни та її інтересів.

Однак, за існуючого рівня РМ, використовуваних ним мотиваційних технологій та інструментів, а також стану економіки, населення регіонів не може ефективно реалізовувати свій трудовий, професійний, інтелектуальний потенціал, що вимагає забезпечення якісно нового рівня використання мотиваційних технологій всіма його складовими – органами державного врядування і адміністрування, органами місцевого самоврядування, органами управління регіональних суспільних систем всіх форм власності і сфері діяльності. Адже саме мотивація виступає головним рушієм цільової поведінки людських ресурсів будь-якої системи і стає результативною тільки за умови жорсткої прив'язки до цілей, завдань і процесів регіонального розвитку, обумовлених відповідними стратегічними планами, в яких на даний час вона повністю відсутня [19; 23; 24; 25].

Висновки. Таким чином, в світлі наростаючих в Україні євроінтеграційних процесів, на свої важливі позиції в функціях, цілях і завданнях регіональних органів державного управління, місцевого самоврядування, органів управління і керівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності і сфер діяльності (тобто системи регіонального менеджменту

загалом) повинна виходити управлінська функція мотивації людських ресурсів з обов'язковою і потужною антиміграційною спрямованістю.

Це вимагає поглибленого вивчення і удосконалення як теоретичних основ управління процесами мотивації регіональних людських спільнот (як критично важливої в даній ситуації функції регіонального менеджменту), так і визначення практичних можливостей і шляхів максимального об'єднання в цьому процесі інтересів всіх структурних складових і людських ресурсів цих спільнот, як пошуку і створення для регіонального менеджменту необхідних для цього новітніх управлінських технологій та інструментів, так і практичної їх апробації в процесах стратегічного управління соціально-економічним розвитком регіонів України.

Список використаних джерел

1. Бандур С. І. Формування людського капіталу України в парадигмі розвитку загрозливих тенденцій та шляхи їх подолання / С. І. Бандур, О. І. Цимбал // Вісник Прикарпатського університету. – Економіка. – 2009. – Вип. VII. – С. 157-160.
2. Богдан Т. П. Соціально-економічні наслідки трудової еміграції та напрями державної політики стимулювання повернення мігрантів в Україну / Т. П. Богдан // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України. Матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.); упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – С. 122-130.
3. Варцаба В. І. Соціальні ресурси прикордонних територій Закарпаття: проблеми відтворення і використання / В. І. Варцаба // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.1. – С. 348-351.
4. Загоруйко Ю. Теряєм даже то, чого не имеем / Ю. Загоруйко // Зеркало недели. – 2006. – №38 (617). – 7-13 октября.
5. Зовнішня трудова міграція населення України / за ред. Е. М. Лібанової, О. В. Позняка. – К. : НАН України. РВПС України, 2002. – 206 с.
6. Краузе О. Зовнішня трудова міграція населення України / О. Краузе // Галицький економічний вісник. – 2010. – №2(27). – С. 26-34.
7. Кремень В. Фінансова криза – етап ствердження фінансової цивілізації / В. Кремень, В. Ільїн // Вища освіта України. – 2009. – №3. – С. 14-18.
8. Лесечко М. Українська модель менеджменту / М. Лесечко // Львівська газета. – 08.09.2004 / Український національний портал aratta-ukraine.com. – Режим доступ : www.aratta-ukraine.com
9. Лібанова Е. М. Міграційні трансферти, бідність і нерівність в Україні / Е. М. Лібанова // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : Матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – С. 15-25.
10. Маліновська О. А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями : монографія / О. А. Маліновська. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 123 с.

11. Малиновська О. А. Проблема соціального захисту українських працівників-мігрантів / О. А. Малиновська / Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/949/>.
12. Мельник С. Мотивація населення України до міждержавної трудової міграції / С. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2002. – №1. – С. 42-46.
13. Міграція в Україні: факти і цифри. Міжнародна організація з міграції (МОМ). Представництво в Україні. – Режим доступу : http://iom.org.ua/ua/pdf/Facts&Figures_b5_ua_f.pdf.
14. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи / за ред. О. В. Позняка. – Умань, 2007. – 276 с.
15. Панцир С. І. Низький інтелектуальний рівень державних рішень – реальна загроза для України / С. І. Панцир. – Режим доступу : <http://dialogs.org.ua/ru/dialog/page93-1477.html>.
16. Посилення співпраці між Україною та ЄС щодо утвердження верховенства права в Україні. Аналітична доповідь та рекомендації / колектив авторів ; під заг. редакцією І. Солоненко. – К. : К.І.С., 2006. – 159 с.
17. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2013. – 576 с.
18. П'ятовська О. Р. Вплив зовнішньої трудової міграції на добробут населення України / О. Р. П'ятовська // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – С. 62-71.
19. Регіональна стратегія розвитку Закарпатської області. – Режим доступу : <http://carpathia.gov.ua/ua/135.htm#top>.
20. Скрипник О. Капітал трудящих-мігрантів рятує близьких і держави / О. Скрипник // Віче : журнал Верховної Ради України. – 2013. – №11(344). – С. 31.
21. Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України: зб. матеріалів наук. –практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О.А. Малиновська. – К.: НІСД, 2011. – 344 с.
22. Стратегія соціально-економічного розвитку України на 2015-2030 рр. / Всеукраїнська спілка вчених-економістів // Нова економіка. – Режим доступу : <http://intkonf.org/category/arhiv/nauka-i-zhittya-ukrayinski-tendentsiyi-integratsiya-u-svitovu-naukovu-dumku21-23-travnya-2007-roku/ekonomika/>.
23. Стратегія економічного і соціального розвитку Івано-Франківської області до 2015 року. – Режим доступу : <http://www.if.gov.ua/files/ifstrategy2015.pdf>.
24. Стратегія розвитку Львівської області до 2015 року / наук. ред. С. Маковський. – Головне управління статистики у Львівській області, 2007. – 306 с.
25. Стратегія розвитку Чернівецької області на період до 2015 року. – Режим доступу : <http://oda.cv.ua/page/strategiya-rozvitku-chernivetskoj-oblasti-na-period-do-2015-roku>.

26. Сунгуровський М. Діагноз – «Стратегічна недостатність» / М. Сунгуровський. – Режим доступу : <http://www.niversum.org.ua/journal/2002/sungur7>.
27. Шевчук Л. Використання трудового потенціалу кризь призму нової парадигми науки XXI століття / Л. Шевчук // Регіональна економіка. – №3. – 2001. – С. 17-23.
28. Шість мільйонів українців працюють у тіні – прем'єр // Gazeta.ua. – Режим доступу : http://gazeta.ua/articles/politics/_shist-miljoniv-ukrajinciv-pracyuyut-u-tini-prem-er/420212
29. Шульга М. О. Щодо ефективності досліджень міграції в Україні / М. О. Шульга // Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – С. 291–295.
30. Щерба Г. Соціально-економічні дослідження мотивації міграції трудового населення України / Г. Щерба // Вісник Львівського університету. – Серія економічна. – Вип. 42. – Львів, 2009. – С. 305-317.

Петренко В.П., Варцаба В.И. Региональный менеджмент и региональная экономика как факторы антимиграционной мотивации человеческих ресурсов регионов Украины.

Обоснована и проанализирована зависимость миграционных настроений и мотивов поведения человеческих ресурсов регионов Украины от качества регионального менеджмента и состояния экономики региональной социальной системы. Исходя из этого, с целью сохранения и повышения конкурентоспособности регионов в процессах стратегического управления их социально-экономического развития предложено усилить антимиграционную направленность управленческой функции мотивации путем разработки и реализации соответствующих целей, программ и мероприятий.

Ключевые слова: регион, менеджмент, экономика, миграция, мотивация, конкурентоспособность.

Petrenko V.P., Vartsaba V.I. Regional Management and Regional Economy as the Factors of Anti-Migrational Motivation of Human Resources of Ukrainian Regions.

The dependence of migration attitudes and motives of human resource of the regions of Ukraine on the quality of regional management and the economical state of regional social systems has been analysed and validated. On this basis,, in order to maintain and enhance the competitiveness of regions in the strategic management of their socio-economic development, it has been proposed to strengthen the focus of anti-migrational management functions of motivation through the development and implementation of appropriate objectives, programs and activities.

Key words: region, management, economics, migration, motivation, competitiveness.