

рактизуется довольно высоким их процентами (57 %), поскольку это в большинстве случаев касается основной деятельности компаний, а международные организации имеют большой опыт в осуществлении таких сделок. В этих условиях корпоративные предприниматели должны иметь четко определенные мотивы такой деятельности, так как между ними есть существенные различия, влияющие на стратегические, аналитические, торговые аспекты их функционирования, имеющие значение для достижения успеха в процессе расширения бизнеса.

Факторы, предопределяющие привлечение прямых иностранных инвестиций имеют двоякий характер:

1) факторы выталкивающие, связанные с условиями осуществления экономической деятельности инвестора на внутреннем рынке;

2) факторы втягивающие, связанные с ситуацией, формирующейся на рынках стран, предполагаемые для инвестиций.

Большинство компаний рассчитывает на достижение позитивных эффектов на всех планируемых территориях. Однако реальные результаты не всегда подтверждают ожидания. При этом синергетические эффекты проявляются в результате реализации ряда мероприятий преобразования организационных структур, сфер деятельности отдельных единиц и их интеграции. Реструктуризация требует соответствующего приготовления и последовательности ее проведения, это трудные, сложные задачи и они могут наталкиваться на сильное сопротивление со стороны человеческого фактора. Чрезмерный оптимизм, плохо подготовленные процессы приема и ошибки интеграции после приема вызывают неудачи и отсутствие должных эффектов. Вовлечение профессиональных экспертов, опытных переговорщиков и менеджеров является важным элементом проведения мероприятий и их оптимизации.

В целом, самой важной причиной осуществления слияний и поглощений, проводимых в контексте экспансии польских компаний на зарубежных рынках, является приобретение новых рынков сбыта. Полученные при этом результаты указывают, что слияния и поглощения являются эффективным инструментом повышения конкурентоспособности польских компаний и роста их потенциала.

*Ж.Л. Цауркубуле, д-р инженер. наук, ассоц. профессор  
БИПМ (Рига, Латвия)*

## **АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА ЛАТВИИ**

После восстановления независимости Латвии население страны начало неуклонно сокращаться. Так, если в 1991 г. на территории республики проживали 2 687 000 чел. (это был год признания независимости Латвии — последний, когда в стране наблюдался естественный прирост населения), то на конец 2014 г. количество жителей Латвии составило лишь 1 994 310 жителей, сократившись, таким образом, более чем на 25 %.

Согласно данным ЦСУ ЛР (2013 г.) рынок труда Латвии характеризуется следующими показателями:

- с населением около 2 млн экономически активных людей насчитывается 1003,7 тыс. чел.;
- искали работу 114,7 тыс. чел., или 11,4 % экономически активного населения;
- количество занятых в народном хозяйстве составляет 864,1 тыс. занятых рабочих мест (на 2,8 % больше, чем годом ранее);
- в частном секторе занято 575,4 тыс. чел., в общественном — 288,7 тыс. чел.;
- на первом месте по количеству занятых находится строительство — 16,8 % всех занятых;
- на госуправление и соцстрах приходится 7,4 % всех занятых.

В современных условиях наиболее актуальные проблемы рынка труда в Латвии следующие:

1) стремительное падение уровня воспроизводства человеческих трудовых ресурсов. По данным ЦСУ, естественный прирост населения Латвии (без учета эмиграции) в 2013 г. составил (-) 8095 чел., или (-) 0,4 %, что говорит о продолжении процесса депопуляции, начавшегося еще в 1991 г.;

2) негласно поощряемый правительством отток трудоспособного населения в более развитые страны Европы как средство борьбы с социальным и фискальным напряжением внутри страны. Согласно данным ЦСУ ЛР, по итогам 2013 г. из страны эмигрировали 14 262 жителя, при этом необходимо учесть, что официальная статистика отражает едва ли половину реальной картины;

3) продолжающееся старение населения, которое отражается на увеличении социальной нагрузки на работающих членов общества;

4) нехватка квалифицированной рабочей силы, сложности с подбором квалифицированного инженерно-технического персонала (IT, производство и т.д.) и трудоспособной низкоквалифицированной рабочей силы, т.е. формирование структурной безработицы в стране;

5) несмотря на увеличение с 1 января 2015 г. минимальной заработной платы наблюдается реальное уменьшение уровня оплаты труда и увеличение серой зоны экономики, что приводит к снижению мотивации и квалификации работающих. На этом фоне возможно, однако, повышение мотивации работников (в основном среднего и высшего звена), обусловленное уменьшением количества претендентов на вышестоящие должности, и, как следствие, ощущением перспективы быстрого карьерного роста;

6) занятость в сфере частного бизнеса в течение неполного рабочего времени, которой соответствуют срочный трудовой договор (аутсорсинг) и трудовой договор, предполагающий неполное рабочее время;

7) найм работников в компанию (*engagement*) и формирование лояльности, что непосредственно или косвенно связано с развитием внутренней коммуникации в организации;

8) использование средств ЕС для переквалификации безработных.