

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЛЬОТНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО АВІАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТУ



## «ЕКОНОМІКО – ПРАВОВІ ДИСКУСІЇ»

*Матеріали*

*Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції*

*студентів, аспірантів та молодих учених*

**30 квітня 2020 р.**



Кропивницький 2020

<i>Джерина М.Ю., магістрант(науковий керівник - д.г.п., доцент Колотуха О.В.)</i>	
ЕЛЕМЕНТИ СТРУКТУРИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ	98
<i>Зйвазов А., магістрант (науковий керівник - д.е.п., доцент Смутчак З.В.)</i>	
ОЦЕНИВАНІЕ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	100
<i>Завидівська О.І., к.е.н., доцент, Щоколова Є. С., студентка</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ КРАУДСОРСИНГУ У МЕНЕДЖМЕНТІ	103
<i>Козир І.С.</i>	
ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	106
<i>Мамедли Ф.Е., магістрант (науковий керівник - к.е.н, доцент Болдар Ю.А.)</i>	109
ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕСОНАЛА	
<i>Морозова М.Е. к.пед.н., доцент</i>	111
ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	
<i>Сергієв А.Р., магістрант (науковий керівник - к.пед.н., доцент Щоголєва І.В.)</i>	114
ПОСЛІДОВНІСТЬ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	
<i>Ситник О.Ю., к.е.п., доцент, Лазарєв А.М., магістрант</i>	116
ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ	
<i>Смутчак З.В., д.е.н., доцент</i>	119
ТРУДОВІ МІГРАЦІЙНІ ПЕРЕМІЩЕННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	
<i>Смутчак З.В., д.е.н., доцент, Урсол Д.Ю., магістрант</i>	122
МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА МІГРАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ НАСЕЛЕННЯ	
<i>Столярчук Н.В.</i>	125
АНАЛІЗ РИНКУ АВІАЦІЙНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ ЯК ОСНОВА БІЗНЕС ПЛАНУВАННЯ АВІАКОМПАНІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	

також на рівні задоволеності робітників своєю працею і морально-психологічною атмосферою в колективі.

#### Список використаних джерел:

1. Електронна бібліотека [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/>
2. М.О. Жуковський Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2007 – №2. – С.54 – 58
3. Миша В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи // Актуальні проблеми економіки. – 2008 – № 6. – С. 165 – 168
4. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч. посіб. / М.Д. Виноградський, Є.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.

УДК 331.5

*Смутчак З.В.*

*Льотна академія Національного авіаційного університету*

### **ТРУДОВІ МІГРАЦІЙНІ ПЕРЕМІЩЕННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

Трудові міграції в Україні були і надалі залишаються одними з наймасовіших серед всіх видів територіального переміщення населення, хоча міграції робочої сили в Україні за умов євроінтеграції суттєво відрізняються від тих, що мали місце в попередні роки. В умовах жорсткої економічної кризи та високого рівня безробіття трудова міграція в Україні ще не набула системного характеру. Основною причиною цього є відсутність необхідних законодавчих актів і механізму регулювання трудових міграційних процесів, слабка інформаційна база та організаційно-фінансове забезпечення. Україна залишається одним з найпотужніших донорів робочої сили в Європі. Невисокий (за європейськими стандартами) рівень заробітної плати і обмежені можливості зайнятості із задовільними умовами та оплатою праці обумовлюють виїзд частини працездатного населення з України, перш за все з метою працевлаштування. Так звані, економічні міграції, зокрема, трудові, є найпоширенішими в світі та панівними в Україні. Вони формуються під впливом різних чинників, розрізняються за складом та масштабами, але мають і спільні риси: головним поштовхом є можливість більше заробляти або отримати кращі можливості для реалізації свого потенціалу, рух спрямований до країн з вищим рівнем життя, лише невелика частина трудових мігрантів, які знайшли прийнятне місце роботи в новій країні, повертаються на батьківщину. Потоки заробітчанства сформувалися в умовах низької заробітної плати в зареєстрованому секторі економіки,

підвищеного рівня безробіття та вимушеної неповної зайнятості, поширення бідності та високого рівня маєтного розшарування населення, значного розриву в рівнях оплати праці в Україні і зарубіжних країнах (особливо в перерахунку на іноземну валюту за офіційним курсом). Навіть економічний підйом, що певний час тривав в Україні з 2000 р., так і не призвів ані до реального покращення умов життя широких верств населення, ані до зростання попиту на робочу силу. Більшість показників соціально-економічного розвитку все ще далекі від європейських стандартів [1].

Близько 80% трудових мігрантів працюють за кордоном нелегально, хоча із 13 країнами світу Україна підписала двосторонні міждержавні угоди щодо працевлаштування мігрантів, а з 15 ведуться переговори. Наші мігранти мають досить високий освітній рівень, вищу чи незакінчену вищу освіту. Той факт, що за кордоном респонденти працюють як правило не за фахом, не є фактором, що стримує міграцію. Тобто, досить кваліфіковані фахівці з різних сфер, освічені люди, на підготовку яких витрачені значні, переважно державні кошти, не можуть реалізуватись у власній країні, а отже і кошти витрачені на їх підготовку залишаються не відпрацьованими державі [2]. На початок 2018 року, за даними державної служби статистики, за кордоном перебувало понад 7 млн. наших громадян. Основна їх кількість працює у країнах Європи та Америки: в Аргентині – 100 тис., Бразилії – 150, Великій Британії – 70. Греції 200, Ізраїлі – 150, Іспанії – 400, Італії – понад 500, Канаді – 150, Росії – 3 млн., Туреччині – 30, Чехії – 400 тис. чол. З усіх громадян України, які мешкають за кордоном, владою країн перебування легалізовано близько 500 тис. Решта перебувають там нелегально, що зменшує можливість їх підрахування [3].

Сьогодні населення України зменшується втричі швидшими темпами, ніж в Європі. Роки становлення ринкової економіки з непомірним зниженням рівня оплати праці і соціального захисту материнства, дитинства, малозабезпечених, пенсіонерів, зростаючого безробіття стали роками розгортання медико-демографічної і соціальної кризи. Як наслідок, відбувалося стрімке зниження народжуваності, зумовлене зубожінням населення, зростання зареєстрованого і незареєстрованого безробіття, вкрай низьким рівнем пенсійного забезпечення. За умов поглиблення системної кризи в державі і озброєного конфлікту на сході країни, відтворення населення стало ще більш проблематичним [6]. Чисельність населення України, що становило в 1993 році 52 млн. осіб, внаслідок негативних тенденцій природного відтворення скоротилося майже на 10 млн. У 2010-2015 рр. природне скорочення становило в середньому понад 160 тис. на рік. За прогнозом, якщо показники народжуваності, тривалості життя та міграції залишаться незмінними, у 2050 р. в Україні буде 32 млн. мешканців. Частка в населенні осіб старше 60 років зросте у півтора разу (рис. 1).

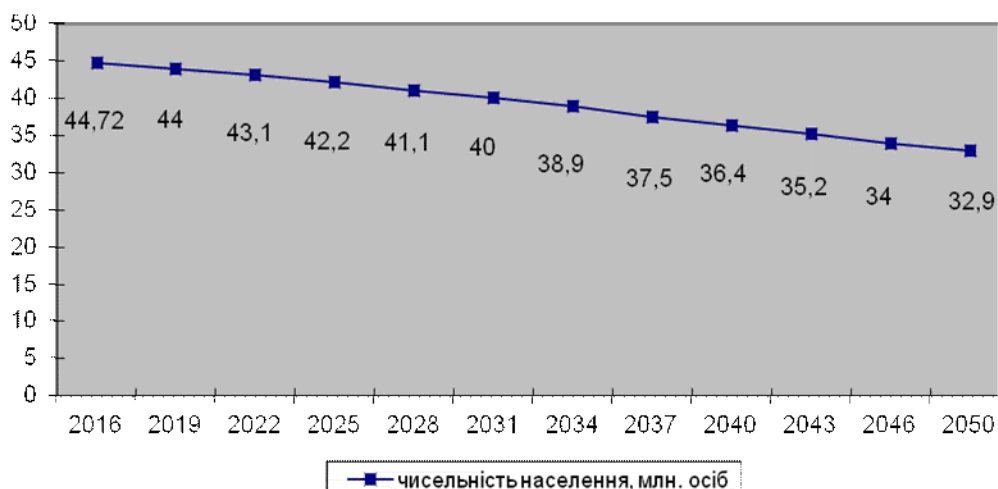


Рис. 1. Прогноз чисельності населення України за умови незмінних показників народжуваності, тривалості життя та міграції за даними 2011 р., млн. осіб  
побудовано за джерелами [4, 5]

Перекази заробітчан покращують умови життя родин мігрантів, що в свою чергу підвищує платоспроможний попит. Негативним залишається той факт, що більшість надісланих коштів витрачається на споживання, і лише у поодиноких випадках може інвестуватися у розвиток бізнесу. Таким чином, рівень заробітної плати – це чи не найважливіший фактор, який сприятиме міграції українців. Оскільки оплата праці навіть не висококваліфікованих робіт у країнах ЄС є в рази вищою в порівнянні не тільки з Україною, а й з країнами СНД, логічно, що після спрощення візового режиму, кількість мігрантів збільшилась. Не дивлячись на мізерні позитивні моменти трудової міграції, все таки це є значні втрати великої кількості висококваліфікованої робочої сили, чисельні втрати працездатного населення, а звідси й нестача працівників на робочі місця підприємств нашої країни. Слід зазначити, що працівники-іноземці, як правило, зазнають у країні-імпортері робочої сили різних форм дискримінації, починаючи з умов прийняття на роботу, оплати праці і закінчуючи сферою медичного обслуговування, страхування.

Враховуючи несприятливу демографічну ситуацію в країні, стрімке старіння населення і невідворотний в недалекому майбутньому дефіцит робочої сили, міграційними викликами і загрозами нехтувати не можна. Через збільшення обсягів міграції за кордон нагальними видається, по-перше, підтримати модель циркулярної міграції, що склалася стихійно, в надії можливого кінцевого повернення мігрантів на Батьківщину, а, по-друге, забезпечити легальне працевлаштування українських мігрантів за кордоном, недискримінацію та дотримання їхніх прав, зокрема у сфері соціального забезпечення. Лише успішне реформування та розвиток України може бути реальним запобіжником втрат населення, спричинених міграцією, з метою забезпечення прав та інтересів держави та її громадян в

процесі міграції першорядної ваги набуває удосконалення міграційної політики, врахування міграційних проблем у стратегічному плануванні.

#### Список використаних джерел:

1. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010 [Електронний ресурс] – Режим доступу: // [http://www.idss.org.ua/monografii/roznyak\\_2010.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/roznyak_2010.pdf).
2. Гайдуцький А. Масштаби потоків міграційного капіталу в Україну / А. Гайдуцький // Вісник НБУ. – 2013. - №4. – С.11-14.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів)/ за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. – К.: Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.
5. Міграція в Україні: факти і цифри 2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf)
6. Семикіна М.В. Людський капітал регіону: оцінка тенденцій та перспектив / М. В. Семикіна // Кіровоградщина – 2025: пріоритети і можливості розвитку: матеріали обласної науково-практичної конференції, 25 квітня 2017 р. – Кропивницький: ЦНТУ, 2017 р. – С. 15 – 17

УДК 331.55

*Смутчак З.В., д.е.н., доцент,  
Урсол Д.Ю., магістрант  
Львівська академія  
Національного авіаційного університету*

### **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА МІГРАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ НАСЕЛЕННЯ**

Одним із пріоритетів державної політики на початку ХХІ століття, як переконливо свідчить досвід розвинених держав, має бути регулювання трудової міграції населення з метою збагачення трудового потенціалу країни у національних інтересах, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки, збереженню соціального миру. Наразі, для України дана проблема стає особливо актуальною на етапі євроінтеграції, коли змінився характер і обсяги міграційних процесів. Мотиви руху трудових мігрантів в середині країни та за її межі зумовлені передусім нестачею робочих місць, особливо з гідною оплатою та умовами праці, ризиками бідності навіть для працюючих осіб, низьким рівнем соціальних гарантій. Перспективи отримання кращих заробітків та підтримки родин через зовнішню трудову міграцію несуть як