

**Сябро А. В.**, здобувачка вищої освіти 2 курсу, група МР-191  
Науковий керівник – **Полковниченко С. О.**, к. е. н., доцент  
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

## СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку України однією з найважливіших проблем є трудова міграція. Сьогодні потоки трудових мігрантів з України набули дуже великих розмірів і з кожним роком зростають. Значна кількість висококваліфікованих і досвідчених працівників покидають Україну заради пошуку нової роботи. Наші працівники настільки освічені, сумлінні та працьовиті, що їх цінують у всьому світі. Такі якості є бажаними практично у всіх країнах, особливо тому, що українці не дуже вибагливі.

В Україні протягом останніх років серед економічно активного населення (віком від 15 до 70 років), за методологією Міжнародної організації праці, рівень безробіття визначається десь на рівні 8,2-9,5% економічно активного населення [1]. Це означає, що сьогодні приблизно 1,49–1,7 млн осіб із загального числа економічно активного населення України є потенційними трудовими мігрантами [1].

Реальна кількість працюючих за кордоном українців наразі точно невідома. За даними Міністерства соціальної політики, в 2019 році налічувалося 3,2 млн трудових мігрантів. В окремі періоди, під час сезонних робіт, було 7-9 млн мігрантів. За даними голови Національного банку України, у 2020 році трудові мігранти становили близько 3 млн осіб. Через пандемію коронавірусу протягом року в Україну повернулися 400-500 тисяч осіб. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень, у 2021 році кількість трудових мігрантів становить 2,5-3 млн [2].

Існують різні підходи до класифікаційних критеріїв щодо трудових мігрантів. Наприклад, трудових мігрантів можна поділити за ступенем легальності (табл.1).

Таблиця 1 – Класифікація трудових мігрантів за ступенем легальності

Офіційні трудові мігранти	Неофіційні легальні мігранти	«Вдалі» нелегальні мігранти	Мігранти-жертви злочинних угруповань
українські громадяни, які, виїжджаючи за кордон, декларують участь у трудовій діяльності як мету виїзду та є легальними трудовими мігрантами в приймаючих країнах (фіксує офіційна статистика)	громадяни України, які здійснюють поїздки за кордон, декларуючи їх метою туризму, відвідуванням родичів тощо, з подальшим працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті	громадяни України, які здійснюють поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн	громадяни України, які стають жертвами торгівлі людьми та інших випадків перебування в нелюдських умовах, або зайняті протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі

Джерело: [3]

Відповідно до дослідження Gremi Personal, стабільною тенденцією на сьогодні є виїзд з України наймолодшого працездатного населення (віком до 39 років). Більшість опитаних мають або вищу (28,4 %), або професійно-технічну чи середню спеціальну освіту (47,8%).

Серед основних причин виїзду з України респонденти називають економічні, зокрема: безробіття (70,9%), погану економічну ситуацію (49%), відсутність перспектив (23,2%), політичну нестабільність (22,8%), корупцію (14%). Найменше українців стали турбувати війна на Донбасі (лише 7,2%), втрата бізнесу (4,1%), злочинність (1,2%), погана система медицини (3,1%) [4].

На даний час через пандемію COVID-19 міжнародна мобільність дуже обмежена, а тому утруднюється виїзд громадян за кордон на заробітки. Карантинні заходи призвели

до збільшення навантаження на національну систему соціального захисту та негативних змін на національному ринку праці, пов'язаних з посиленням конкуренції.

Трудову міграцію можна розглядати з двох позицій – економічної та соціальної. Зокрема, виїзд робочої сили за кордон знижує виробничий потенціал країни, погіршує якість кадрового забезпечення різних галузей економіки, особливо внаслідок відтоку висококваліфікованих фахівців.

Незважаючи на усі ризики та негативи, трудова міграція завжди є одним із шансів свободи вибору людини [5]. Крім того, завдяки переказу зароблених коштів збільшується приплив валютних надходжень в країну. Так, незважаючи на карантинні умови, за повідомленням Національного банку України, за 2020 рік обсяг грошових переказів виріс на 1,7 %, або 200 млн дол., до 12,1 млрд дол. у порівнянні з 2019 роком (11,9 млрд дол.) [6].

Проте, якщо значний відтік мігрантів з України збережеться, держава буде мати багато проблем у довгостроковій перспективі. Зокрема, нестача працівників тих чи інших професій стане стримуючим фактором для інвестицій, ускладниться фінансування пенсій, скоротиться підтримка інфраструктури тощо. Тому важливу роль в регулюванні міграційних процесів повинна відігравати держава.

#### Список використаних джерел

1. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Трудова міграція: скільки українців працювали за кордоном в 2019-2021 роках. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika/suspilstvo/trudova-mihracziya-skilky-ukrayincziv-pracuyvaly-kordonom-2019-2021-rokax>
3. Капітан В.С. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості України. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 32. С. 474–481.
4. Соціопитування: українські трудові мігранти планують в 2021 році більш активно інтегруватися в Польщі. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2021/03/20/672146/>
5. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. 110 с.
6. До України в 2020 році надійшов рекордний обсяг грошових переказів. URL: <https://www.dw.com/uk/до-україни-в-2020-році-надійшов-рекордний-обсяг-грошових-переказів/a-56403805>

---

**Лисенко О. В.**, студентка гр. ЕП-191

Науковий керівник – **Дерій Ж. В.**, д.е.н., професор, завідувачка кафедри теоретичної та прикладної економіки

*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

#### СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодення змушує шукати нові способи і методи управління персоналом задля поліпшення їх роботи. Концепції регулювання людськими ресурсами розвивалися в період промислової революції, тому з часом змінювалась і роль людини в організації роботи. Поступово розвиваючись, філософія управління створювала новітні концепції та ідеї для покращення праці персоналу.

Застосовуючи інструменти та теорії управління або діючи відповідно до концепції, ми очікуємо отримати заплановані зміни та результати. Але питання в тому наскільки ці методи приведуть до поліпшення роботи. Відповідь можна знайти в теорії хаосу. В сучасному житті люди сприймають його як безлад і порушення порядку, проте це не зовсім так. Хаос є самоорганізуючим поняття, тому хаос це і є порядок. У світі все має свої причини та наслідки, і навіть в випадкових подіях закладена дія до мети. Теорія хаосу стверджує, що будь-які відхилення, які закладені в природі складної системи, і так є самоорганізуючими, тобто вони