

Тігаренко К. В., здобувачка вищої освіти 2 курсу, групи УП-191
Науковий керівник: **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ВПЛИВ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ПЕРСОНАЛОМ

Нині проблема міграції (переміщення груп людей між країнами для зміни умов життя на тривалий час) є дуже актуальною, адже кожен третій українець виїжджає за кордон в пошуках кращого життя та високого стабільного заробітку.

Основними причинами, що породжують прагнення українців до міграції є економічні. На першому місці - це низька заробітна плата. На другому місці у рейтингу факторів, що спонукають населення на виїзд за кордон, є високий рівень безробіття в Україні. Відомо, що за одне робоче місце відбувається масштабне суперництво, зокрема гостро ця складність виникає стосовно роботи, яка не має належного попиту на нашому ринку праці. У такому положенні виїзд за кордон залишається цілісно-єдиним варіантом для того, щоб працювати за фахом. Також одним з важливих факторів є економічна нестабільність. У цьому дусі можна додати погані умови праці, відсутність соціального пакету, низький рівень системи освіти [1].

Міграційні процеси породили трудові прогалини на ринку праці України. У зв'язку з цим відчувається кадрове голодання на підприємствах. Кожний громадянин прагне до актуальної заробітної плати, яка буде задовольняти потреби людини. Дуже сильно відчувається відсутність працівників в таких галузях, як будівництво, машинобудування, недостатньо слюсарів, електриків і тощо. Склалась така ситуація, що підприємства не можуть знайти фахових працівників, не можуть утримувати їх на належному рівні. Наслідком такого становища є високий рівень плинності кадрів. Кожний громадянин прагне до актуальної заробітної плати, яка буде задовольняти його потреби. Наявна офіційна статистика не дозволяє повною мірою уявити масштаби трудової міграції. За офіційною статистикою, кількість працюючих українців за кордоном щонайменше може бути від 2 – х млн. до 4 млн. осіб. Українці є головною групою трудових мігрантів в таких країнах ЄС, як: Польща, Чехія, Румунія, Угорщина, Словаччина, Литва і т.д.[2]

Реалії сьогодення свідчать, що трудова міграція, або заробітчанство з метою працевлаштування в країнах ЄС на певний термін з намірами заробітку, буде продовжуватись. Точної інформації щодо того, наскільки великими є втрати національного ринку праці через трудову міграцію не має. Надаючи певні переваги приймаючим країнам і країнам походження мігрантів, міграція створює надзвичайно достатньо проблем, які мають потребу знаходження нових підходів до їх вирішення або пом'якшення негативного соціально-економічного впливу на внутрішній ринок праці.[3]

Правила під час карантину, введені багатьма країнами світу, надзвичайно обмежили можливості міжнародної міграції. Економічна криза матиме ще дужче підштовхне на міграційні процеси. Наразі складно аналізувати всю проблему закриття кордонів. Водночас, очікувано, що повернення трудових мігрантів в Україну, незмога виїзду на сезонні роботи за кордон українських громадян, що регулярно користувались цією можливістю, зменшення закордонних заробітків, болісно влучить по добробуту багатьох українських родин, господарств, загострить конкуренцію на національному ринку праці, зумовить зменшення обсягу валютних надходжень в країну.[4]

Отже, підбиваючи підсумок можна зауважити, що трудова міграція негативно впливає на стан економіки та підприємств України.

Список використаних джерел

1. Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС (на прикладі будівельників) / упоряд. В. Андреев, О. Борисов. Київ: Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, 2018 р. 32 с.
 2. Акімов Д. Інтелектуальна трудова міграція: наскільки страждає Україна від «відтоку мізків». *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 11 (113). С. 296–299.
 3. Кичко, І. І., Горбаченко М. А. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 1 (9). С. 7-14.
 4. Кичко, І. І., Мекшун Л. М. Особливості скандинавської моделі регулювання ринку праці. *Науковий вісник Полісся*. 2019. № 1 (17). С. 7-13.
-

Ткаченко Ю. О., здобувачка вищої освіти 4, спеціальність «Облік і оподаткування», ОО 4 – 1
Науковий керівник: **Горковенко І. В.**, к. е. н., доцент
Харківський національний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА МЕТОДИКА ЇХ ВИРІШЕННЯ

Сьогодні всі сучасні українські підприємства знаходяться в умовах жорсткої конкуренції, яка швидко змінюється, тому вони повинні акцентувати свою увагу не лише на сфері виробництва, але й розробляти оптимальну кадрову систему управління, оскільки саме персонал є ключовим чинником, який визначає успіх діяльності будь-якого підприємства

Управління персоналом – стратегічна функція, що передбачає розроблення кадрової стратегії, підбір персоналу виходячи з філософії підприємства, заохочення колективних зусиль, спрямованих на його розвиток, стимулювання з урахуванням якості індивідуальної діяльності, мінімізацію трудових затрат і створення позитивного соціально-психологічного клімату на робочих місцях [1]. Основним базисом даної концепції стає вимога такого використання трудового потенціалу, який би відповідав зовнішнім та внутрішнім оточуючим вимогам підприємства, для досягнення в довгостроковій перспективі економічних благ та комерційного успіху.

Дослідження, проведені на вітчизняних підприємствах різних форм власності та структури господарювання, дали змогу сформулювати низку проблемних аспектів з управління персоналом, актуальних на сьогоднішній день. Таким проблемами є:

- незадоволеність працівниками рівнем своєї заробітної плати;
- низький рівень кваліфікації працівників через так звані «пільгові» умови прийому на роботу (знайомство, родинні зв'язки та інші фактори);
- гендерна неспівставність та нерівність, що викликає дисбаланси в трудовому колективі;
- сезонність праці, що призводить до збільшення рівня бідності та ускладнює процес кар'єрного планування;
- високий рівень плинності персоналу тощо [2].

Ураховуючи узагальнені проблемні аспекти з управління персоналом сучасних суб'єктів господарювання, а також індивідуальні, властиві конкретній організації, слід зазначити, що ефективна система управління персоналом на підприємстві повинна включати: періодичні інноваційні та капітальні вкладення в розвиток трудового

потенціалу працівників для максимізації їх продуктивності праці та особистої інтелектуальної реалізації.

Крім того, непрогнозована мінливість зовнішнього оточення потребує необхідності моніторингу наявних методичних підходів до управління персоналом та коригування їх стосовно власних умов господарювання.

Окремі фахівці з кадрового забезпечення до системи управління персоналом відносять такі підсистеми: персонал-маркетингу; HR-орієнтирів і планування; розвитку та активізації трудового потенціалу; соціального розвитку та соціального партнерства; атестації та ротації кадрів; формування та використання персоналу та ін. [6, с. 305].

Таким чином, можна відзначити, що до системи управління персоналом підприємства можуть належати багато підсистем, кожна з яких спрямована на оптимізацію управління визначеного елемента. Саме тому підприємствам потрібно формувати та використовувати комплексну систему управління персоналом для дієвості її підсистем. На основі проведених досліджень визначимо ключові її складники, якими є:

- система правового забезпечення процесу управління персоналом;
- система інформаційного забезпечення процесу управління персоналом;
- система комунікаційного забезпечення процесу управління персоналом;
- система реалізації процесу управління персоналом.

Таким чином, система реалізації процесу управління персоналом представлена декількома підсистемами, ключовими із яких є:

1) підсистема планування роботи з персоналом із відповідними функціями: розроблення кадрової політики; розроблення стратегії управління персоналом; аналіз трудового потенціалу підприємства; аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на працю; аналіз ситуації на ринку праці; здійснення прогнозів щодо характеристик персоналу;

2) підсистема організації роботи з персоналом із відповідними функціями: пошук, залучення, відбір, адаптація, розподіл, розвиток та звільнення персоналу; нормування трудового процесу; оптимізація зайнятості персоналу; управління трудовими відносинами на підприємстві; забезпечення оптимальних умов праці; тарифікація трудового процесу;

3) підсистема мотивації результатів праці та поведінковий аналіз персоналу з відповідними функціями: здійснення матеріального й нематеріального стимулювання персоналу;

4) підсистема контролю якості виконання управлінських заходів із відповідними функціями: якісна оцінка ефективності діяльності персоналу; якісне та кількісне оцінювання ефективності функціонування системи управління персоналом; атестація персоналу

Управління персоналом ефективно настільки, наскільки успішно цей персонал використовує свій потенціал для реалізації окреслених йому цілей. При цьому до уваги потрібно взяти здатність реалізовувати потенціал зусиллями не тільки управлінського персоналу, а й трудового колективу в цілому. Оцінювання ефективності системи управління персоналом підприємства потребує від керівництва підприємства здійснення таких кроків:

1. Формування єдиного органу (підрозділу, відділу), відповідального за управління персоналом на підприємстві.

2. Визначення загальної мети і завдань роботи органу з управління персоналом у контексті стратегічних цілей та завдань підприємства за відповідних умов ринку.

3. Розроблення програми заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом за структурними одиницями органу з управління персоналом.