

Міністерство освіти і науки України
Уманський національний університет садівництва
Факультет економіки і підприємництва
Львівський національний аграрний університет
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

Матеріали XVI Всеукраїнської наукової конференції



УМАНЬ 2024

Нестерчук Ю.О., Синенко І.М. Поняття інформаційно-комунікаційних технологій.	233
Мазур Ю.П. Вибір програмного забезпечення для прийняття рішень	235
Гайдей В.П., Рабовський Д.Л. Інноваційний розвиток агробізнесу засобами електронної комерції	237
<i>Секція 7. Вплив глобалізаційних процесів в світі на економіку України</i>	
Матвійчук Н.М. Депозитна політика банківських установ в європейських країнах	239
Квашук О.В. Виклики та перспективи економічного розвитку України в умовах глобалізації	241
Баралішин М.І. Міжнародна практика фінансово-економічного стимулювання інноваційної діяльності в бізнесі	243
Івасенко К.І. Порівняльний аналіз подання грантів в Україні та США	245
Харенко А.О. Сегмент біопрепаратів на ринку засобів захисту рослин: світові тенденції та українські реалії	247
Разумова Г. В., Крупка К.В. Основні засади міжнародного технічного співробітництва України	249
Смолій Л.В. Трансформація стратегічних напрямів нарощування експортного аграрного потенціалу України в умовах воєнного стану	252
Мальований М.І., Непочатенко З.В. Теоретичні аспекти впливу старіння населення на економічне зростання: роль моделей соціального захисту в країнах ОЕСР	254
Осіпова Л. В., Бевзюк Т. Міжнародна міграція у воєнний час та її вплив на економічні відносини	256
Андрєєва Є.В. Глобалізаційні процеси та їх вплив на управління людськими ресурсами	258
Костогриз В.Г., Пономаренко В.Р. Сучасні аспекти впливу глобалізаційних процесів на економіку України	260
Кірбай Т.В. Вплив економічної нестабільності на структуру споживчого попиту на продовольчому ринку України	262
Кірбай Т.В. Зміна поведінки споживачів під час економічних та соціальних криз	263
Уланчук В.І. Проблеми розвитку аграрного сектора	266
Кулеба А.І, Мацех О.І. Соціально-економічний розвиток України у довоєнні часи	268
<i>Секція 8. Формування громадянського суспільства в сучасних умовах</i>	
Квасній Л.Г., Бошко О.І. Ринок інтелектуальної власності в Україні в умовах воєнного стану	272
Костюк Я.Ю. Вплив державного регулювання на економічну конкуренцію у площині євроінтеграції	273
Костюк В.С. Особливості соціальної політики при демографічній кризі	275
Бачмага Д.А. Роль комунікативного менеджменту у формуванні громадської думки в Україні: виклики та перспективи	277
Коротєєв М.А. Оцінка рівня людського розвитку в Україні та його основних компонентів	280

Міжнародна міграція у воєнний час та її вплив на економічні відносини

Осіпова Л. В. к. е. н, доцент,
Бевзюк Т. С. здобувач вищої освіти,
Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ

Міжнародна трудова міграція має особливе значення під час воєнних конфліктів, коли мільйони людей змушені залишати свої домівки у пошуках безпеки, стабільності та економічних можливостей. Війни і збройні конфлікти змінюють демографічну ситуацію в різних регіонах, що призводить до серйозних економічних наслідків для країн, які приймають біженців, а також для тих, що втрачають своїх громадян.

Серед дослідників, що вивчали проблематику міжнародної міграції та її впливу на економіку у воєнні роки можемо відзначити: С. Білошицького, О. Прибиткову, Т. Драгунову, О. Палагнюка, О. Беттса, О. Малиновську, К. Зубареву, А. Тішковську, Т. Прахіну, С. Шеремета та ін..

Під час війни в Україні багато країн дали прихисток для її громадян. Такі країни, як Польща, Німеччина та Чехія, активно залучають українських трудових мігрантів, що сприяє їхньому економічному зростанню. У 2023 році українці склали близько 15% робочої сили в Польщі, займаючи ключові позиції в будівництві (25%), сільському господарстві (23%) та медичній сфері (16%). Польща, наприклад, у 2021 році видала понад 600 000 дозволів на роботу українцям для покриття потреб ринку праці [3].

Для захисту прав трудових мігрантів та їхньої інтеграції Міжнародна організація праці (ILO) розробила Глобальний пакт про безпечну та організовану міграцію. Він спрямований на співпрацю між країнами-реципієнтами та країнами-експортерами робочої сили, забезпечуючи мігрантам доступ до соціальних послуг і захист прав.

Трудова міграція позитивно впливає на економіки країн-реципієнтів. За даними OECD, у 2020 році продуктивність праці в ЄС зросла на 1,5%, що принесло \$500 мільярдів податкових надходжень. У Німеччині трудові мігранти збільшили ВВП на 0,6% у 2022 році [2]. Для України грошові перекази також мають величезне значення: у 2023 році вони перевищили \$18 мільярдів, що збільшило споживчий попит на 6% і сприяло розвитку малого та середнього бізнесу (табл 1.).

Таблиця 1 - Грошові перекази трудових мігрантів до України (2020-2023рр.)

Рік	Загальний обсяг переказів, млрд.дол.США	Відсоток ВВП України (%)	Вплив на споживчий попит (%)
2020	12	7.5	3.0
2021	14	8.0	4.0
2022	16	9.0	5.0
2023	18	10.0	6.0

Джерело: складено на основі [4]

Однак, українські мігранти стикаються з труднощами адаптації в нових країнах. За даними Європейської комісії, 60% українських мігрантів у Польщі

мають проблеми з адаптацією через мовні бар'єри, культурні відмінності та труднощі з доступом до освіти. Лише 28% мігрантів у ЄС мають доступ до програм підвищення кваліфікації, що може спричинити зростання соціальної нерівності та ризик ізоляції [1].

З іншого боку, трудова міграція допомагає знизити безробіття в Україні. У 2022 році безробіття зменшилося з 9% до 7% завдяки міграції, що стало важливим чинником стабілізації економіки під час війни. Грошові перекази від мігрантів є ключовим джерелом доходу для українських родин, які залишаються в країні. У 2020 році загальний обсяг переказів у світі склав \$540 мільярдів, з яких \$12 мільярдів надійшли в Україну, що сприяло підвищенню споживчого попиту і стабілізації фінансової ситуації [5].

Еміграція кваліфікованих фахівців, зокрема лікарів, є великою проблемою для України. У 2020 році понад 90 000 лікарів виїхали за кордон, що призвело до дефіциту медичних працівників. У 2023 році дефіцит лікарів сягнув 20%, що загрожує доступності медичних послуг для населення. За оцінками МВФ, країни, які втрачають кваліфіковану робочу силу, можуть втрачати до 2% свого ВВП через зменшення інвестицій у людський капітал, інновації та технології.

Отже, міжнародна трудова міграція під час воєнних конфліктів викликає серйозні виклики для країн, що втрачають свою робочу силу, разом з тим, створює економічні вигоди для країн-реципієнтів. Це вимагає зважених кроків макроекономічної та зовнішньоекономічної політики України для збереження її людського потенціалу та забезпечення умов для повернення його у майбутньому.

Список використаних джерел

1. Державна статистика Польщі (2023). Статистика щодо української робочої сили в Польщі. URL: <https://stat.gov.pl> (дата звернення: 25.10.2024).
2. Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD).(2020). Звіт про економічний вплив трудової міграції. URL: <https://www.oecd.org> (дата звернення: 25.10.2024).
3. Європейська комісія (2023). Дослідження адаптації українських мігрантів у Польщі. URL: <https://ec.europa.eu> (дата звернення: 25.10.2024).
4. Eurofound (2021). Дослідження доступу мігрантів у ЄС до програм підвищення кваліфікації. URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата звернення: 25.10.2024).
5. Державна служба зайнятості України (2022). Статистика рівня безробіття в Україні. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 25.10.2024).

Глобалізаційні процеси та їх вплив на управління людськими ресурсами

Андреєва Є.В., студентка
Київський професійно-педагогічний фаховий коледж імені Антона
Макаренка

У сучасному світі, де зміни відбуваються швидкими темпами, людські ресурси стали найважливішим фактором успіху будь-якої організації. Зростання конкуренції, розвиток цифрових технологій, глобалізація та постійно мінливі вимоги ринку змушують компанії приділяти особливу увагу ефективному управлінню людськими ресурсами (УЛР)[1]. Управління персоналом більше не зводиться лише до підбору кадрів чи кадрового діловодства; нині воно охоплює стратегічне планування розвитку персоналу, створення умов для зростання продуктивності та інновацій, а також підвищення задоволеності працівників, що, в свою чергу, позитивно впливає на конкурентоспроможність організації. З огляду на ці аспекти, дослідження сучасних підходів до управління людськими ресурсами є надзвичайно актуальним і важливим для ефективного розвитку бізнесу та досягнення його стратегічних цілей. Зараз, у зв'язку з підвищеним попитом на адаптивні та орієнтовані на інновації організації, постає потреба в методах УЛР, які враховують сучасні виклики, як-от культурне різноманіття, робота з віддаленими командами та необхідність швидкої адаптації до змін на ринку[3].

Метою даної статті є дослідження сучасних підходів до управління людськими ресурсами, виявлення ключових чинників, серед яких глобалізаційні процеси, що впливають на ефективність УЛР, та визначення основних викликів, які постають перед компаніями в контексті управління персоналом. Зокрема, розглядаються такі аспекти, як роль корпоративної культури, впровадження гнучких робочих умов, індивідуальний підхід до розвитку талантів та інноваційні методи підвищення залученості персоналу. У рамках цього дослідження також буде проаналізовано вплив цифровізації на УЛР, а також основні тренди, які формують нові вимоги до кадрових стратегій сучасних організацій. Важливим завданням є також оцінка того, як організація може використовувати HR-аналітику для прийняття рішень, оптимізації процесів рекрутингу та розвитку співробітників. Окрім цього, стаття зверне увагу на інклюзію та різноманітність як важливі елементи успішної кадрової стратегії, що сприяють створенню інноваційного та згуртованого колективу [2].

На основі аналізу сучасних підходів до управління людськими ресурсами можна виділити кілька основних тенденцій, що впливають на ефективність УЛР. Перша тенденція стосується впровадження персоналізованого підходу до розвитку персоналу. Багато компаній усвідомили, що загальні програми розвитку не завжди враховують унікальні потреби та здібності кожного співробітника. У зв'язку з цим, персоналізовані плани розвитку, створені на основі індивідуальних оцінок компетенцій, стали ключовим елементом сучасного УЛР. Такі плани не тільки сприяють підвищенню кваліфікації