МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Навчально-науковий інститут міжнародних економічних відносин
ім. Б.Д. Гаврилишина
Кафедра міжнародних економічних відносин

Воляник Марія Вікторівна

Зміна стратегічних пріоритетів організації в умовах міжнародної міграції / Change of organizational strategic priorities in the conditions of international migration

спеціальність: 073 – Менеджмент
магістерська програма – Міжнародний менеджмент

Магістерська робота

Виконала студентка групи
МІМм-21
М.В. Воляник
_____

Науковий керівник:
к.е.н., доцент, І.А. Підгурська
_____

Магістерську роботу допущено
до захисту:
«__» _____ 20___ р.

Завідувач кафедри
_____ О. М. Сохацька

ТЕРНОПІЛЬ - 2018

РЕЗЮМЕ

Дипломна робота містить 128 сторінок, 15 таблиць, 19 рисунків, список використаних джерел із 145 найменувань, 7 додатків.

Метою дипломної роботи є визначення напрямів зміни стратегічних пріоритетів організацій під впливом міграційних потоків.

Об'єктом дослідження є процеси міжнародної міграції в сучасних ринкових умовах.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні аспекти міжнародної робочої міграції.

Одержані висновки та їх новизна полягають в розвиткові теоретико-методологічних і розробці практичних рекомендацій з удосконалення стратегічних пріоритетів міграційних процесів організацій, а також розробці шляхів оптимізації міграційної політики України.

Ключові слова: міжнародна трудова міграція, глобалізація, стратегічні пріоритети, міграційна політика України.

RESUME

The thesis contains 128 pages, 15 tables, 19 figures, a list of sources which consists of 145 titles, 7 applications.

The aim of the thesis is to define the nature of changes of strategic priorities of organizations under the influence of migratory flows.

The object of the research is the processes of international migration under current market conditions.

The subject of the research is the theoretical and practical aspects of international workforce migration.

The resulting conclusions and the innovation lies in the development of theoretical and methodological recommendations as well as practical proposal to improve strategic priorities of migratory flows in organizations and the development of the list of optimization of the migratory policy in Ukraine.

Keywords: international labour migration, globalisation, strategic priorities, migration policy of Ukraine.

АНОТАЦІЯ

Воляник Марія. Зміна стратегічних пріоритетів організації в умовах міжнародної міграції. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю 073 – Менеджмент. – Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2018.

Розглянуто теоретичні аспекти міжнародної міграції у світовій економіці, її економічну сутність, вид та напрями розвитку в сучасних ринкових умовах. Досліджено господарську діяльність, стратегічні напрями розвитку підприємства ТОВ «Партнер-Оверсіз», а також тенденції розвитку міжнародної міграції. Запропоновано можливі зміни стратегічних пріоритетів міграційних процесів досліджуваної організації. Обґрунтовано шляхи удосконалення міграційної політики України.

ANNOTATION

Volianyk Mariia. Change of the organizational strategic priorities in the conditions of international migration. – Manuscript.

This research is to obtain a Master's degree in specialization 073 – Management. – Ternopil national economic university, Ternopil', 2018.

Theoretical aspects of international migration in world economics, its economic nature, types and ways of development under current market conditions are represented. Economic activity, strategic ways of development of the enterprise TOV "Partner-Overseas", tendencies of development of international migration are researched. Possible changes of strategic priorities of migration flows of the abovementioned organization are proposed in the paper. The ways of improvement of the migration policy of Ukraine are justified in the paper.

ЗМІСТ

ВСТУП.....3
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ У СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....7
1.1. Економічна сутність міжнародної міграції в сучасних ринкових умовах.....7
1.2. Види міжнародної міграції робочої сили та поточні напрями розвитку.....14
1.3. Економічні та соціально-правові аспекти регулювання процесів міжнародної міграції на мезорівні організацій.....32
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ І.....43
РОЗДІЛ ІІ. ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІНИ СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ.....45
2.1. Характеристика господарської діяльності компанії ТОВ «Партнер-Оверсіз».....45
2.2. Оцінка сучасних тенденцій розвитку міжнародної трудової міграції.....53
2.3. Оцінка стратегічних напрямів розвитку компанії ТОВ «Партнер-Оверсіз».....61
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ ІІ.....72
РОЗДІЛ ІІІ. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ МІЖНАРОДНИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....74
3.1. Напрями зміни стратегічних пріоритетів міграційних процесів організацій міграційних процесів.....74
3.2. Шляхи оптимізації національної міграційної політики України.....80
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ ІІІ.....91
ВИСНОВКИ.....93
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....97
ДОДАТКИ.....111

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку міжнародних економічних відносин переважна більшість наукових досліджень зосереджувалася на особливостях макро- і мікрорівня міжнародної міграції. В той час як мезорівень організацій залишився поза увагою науковців.

Окрім того, організації і самі не завжди приділяють достатньо уваги процесам міжнародної міграції та їх впливу на формування стратегічних пріоритетів. Сьогодні більшість представників бізнесу рідко розуміють та відзначають вагомий вплив міграційних процесів на формування стратегії організації в цілому.

Однак влив та значне зростання масштабів міжнародної міграції на сучасну світову економіку в цілому, а, отже, і на окремі компанії зокрема, неможливо заперечити. Це і складає актуальність даної роботи.

Питаннями комплексного аналізу міжнародної трудової міграції, зокрема, оцінкою соціо-економічного впливу міграції на державну політику, прогнозуванням міграційних тенденцій, дослідженням чинників, класифікації, складу, тобто широкого кола проблем теоретичного та прикладного характеру займається цілий ряд вітчизняних вчених, зокрема: Драгунова Т.А., Лібанова Е.М, Малиновська О.А., Міланов Т., Позняк О.В., Прибиткова І.М., Хомра О.У., Шиманська М. та ін. Серед зарубіжних вчених, присвятили свої праці актуальним питанням міжнародної трудової міграції такі науковці як М. Алексинська, Дж. Борхас, В. Босетті, К. Каслз, Грег Медісон, В. Олні, П. Канніcто, Д. Гаульд, Б. Лобенталь, С. Пата та ін.

Ключові характеристики сучасного етапу розвитку та тенденції міжнародної трудової міграції в умовах глобалізації описано у роботах Лук’яненко Д.Г., Столярчука Я.М., Ткаченко Л.Г.

Метою цієї роботи є визначення напрямів зміни стратегічних пріоритетів організацій під впливом міграційних потоків.

Для досягнення поставленої мети було поставлено та вирішено наступні завдання:

- обґрунтувати теоретичні аспекти міжнародної міграції у світовій економіці;

- визначити економічну сутність міжнародної міграції в сучасних ринкових умовах**;**

- виявити види міжнародної міграції робочої сили та поточні напрями розвитку;

- дослідити зміни стратегічних пріоритетів організації в умовах міжнародної міграції;

- охарактеризувати стратегічні напрямки розвитку обраної компанії;

- проаналізувати вплив глобалізації на зміну міжнародних міграційних процесів в організаціях;

- визначити напрями зміни стратегічних пріоритетів організацій під впливом міграційних потоків;

- розробити ряд рекомендацій щодо покращення національної міграційної політики України.

Об'єктом дослідження є процеси міжнародної міграції в сучасних ринкових умовах.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні аспекти міжнародної робочої міграції.

Для вирішення поставлених завдань були використані наступні методи:

- теоретичні, зокрема історичний, системний підхід;
- теоретично-емпіричні, такі як аналіз і синтез, дедукція та індукція, моделювання;
- емпіричні: спостереження, порівняння та вимірювання.

Інформаційну та аналітичну базу для дослідження зміни стратегічних пріоритетів організацій в умовах міжнародної міграції склали: монографічні дослідження українських та закордонних вчених-економістів, присвячені питанням міжнародної трудової міграції, аналітичні дані, розроблені Global Migration Data Analysis Centre, статистичні дані, опубліковані ООН та International Labour Organization and International Organization for Migration,

результати наукових досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАНУ, а також статистичні дані, опубліковані Eurostat, офіційна статистика Державного комітету статистики України та міністерства фінансів України.

Наукова новизна одержаних результатів. Основні результати, що містять елементи наукової новизни полягають в наступному:

- удосконалено визначення міграційних досліджень у контексті терміну міграція, зокрема підкреслено таку характеристику як зміна соціо-економічного статусу особи;

- запропоновано та охарактеризовано базові класифікаційні ознаки міжнародної трудової міграції;

- набуло подальшого розвитку питання вдосконалення державного регулювання міграції в Україні;

- одержано конкретні положення, рекомендовані до впровадження компаніями на стратегічному рівні для кращої адаптації до середовища в сучасних умовах міжнародної міграції робочої сили в міжнародних організаціях.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані теоретичні положення, висновки та рекомендації можуть слугувати методологічною базою для формування стратегічних пріоритетів організації топ-менеджерами та управлінцями для адаптації компанії та організаційних цілей до сучасних зовнішніх умов міграції.

Публікації. Результати наукових досліджень були опубліковані у двох наукових працях загальним обсягом 5 д.а. у формі тез доповідей на X міжнародній науково-практичній конференції молодих учених та студентів «Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід» (Economic and Political Consequences of the Human Migration Concept Transformation in the 21st Century, 2017), а також на XI міжнародній науково-практичній конференції молодих учених та студентів «Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку:

вітчизняний та зарубіжний досвід» (Вплив процесів міжнародної міграції на зміну стратегічних пріоритетів організації, 2018).

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота викладена на 128 сторінках машинописного тексту, містить 15 таблиць, 19 рисунків. Обсяг основного тексту дипломної роботи становить 94 сторінок.

Перший розділ зосереджений навколо теоретичних аспектів міжнародної міграції у світовій економіці: розкрито економічну сутність міграції, подано види міжнародної міграції робочої сили та поточні напрями розвитку, а також розкрито економічні та соціально-правові аспекти регулювання процесів міжнародної міграції на мезорівні організацій.

Другий розділ містить дослідження зміни стратегічних пріоритетів організації в умовах міжнародної міграції. Зокрема, охарактеризовано стратегічні напрямки розвитку компанії «Партнер-Оверсіз», дано оцінку сучасним тенденціям розвитку міжнародної трудової міграції та проаналізовано вплив глобалізації на зміну міжнародних міграційних процесів.

У третьому розділі сформовано пропозиції щодо шляхів удосконалення якості робочої сили в умовах міжнародних міграційних процесів. Зокрема, запропоновано напрями зміни стратегічних пріоритетів компанії «Партнер-Оверсіз» в контексті міграційних потоків. Крім того, запропоновано напрямки оптимізації національної міграційної політики України.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ У СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

1.1. Економічна сутність міжнародної міграції в сучасних ринкових умовах.

Міграція – це багатогранне соціально-економічне явище, яке, з одного боку, чутливо реагує на будь-які суспільні зрушення, а з іншого – слугує причиною цих зрушень. Сучасні міжнародні міграційні потоки безпрецедентні за масштабами, адже практично не залишилося держав, не залучених до цього процесу [88]. У той же час, в новому тисячолітті особливості процесів міжнародної міграції значно змінилися у порівнянні з тими, що були навіть 50 років тому [143]. У 2017 ООН засвідчила ріст кількості міжнародних мігрантів практично на 50% починаючи з 2000 року [143]. На даний момент вони представляють 3,4% населення планети, що становить 258 мільйонів чол. [143]. При цьому ріст кількості міжнародних мігрантів швидший, ніж ріст населення планети (рис. 1.1). Таким чином, дослідження впливу міжнародної міграції набуло важливого значення.

Варто наголосити, що дослідження міграції переважно зосереджуються навколо її причин, наслідків, кількісних вимірів, проте не приділяють достатньо уваги самому предмету дослідження. Однак, зважаючи на значну диверсифікацію міжнародних міграційних потоків виникає чітка потреба не тільки у їх визначенні, але й детермінації як вже існуючих, так і нових видів міграцій для їх подальшої класифікації [46].

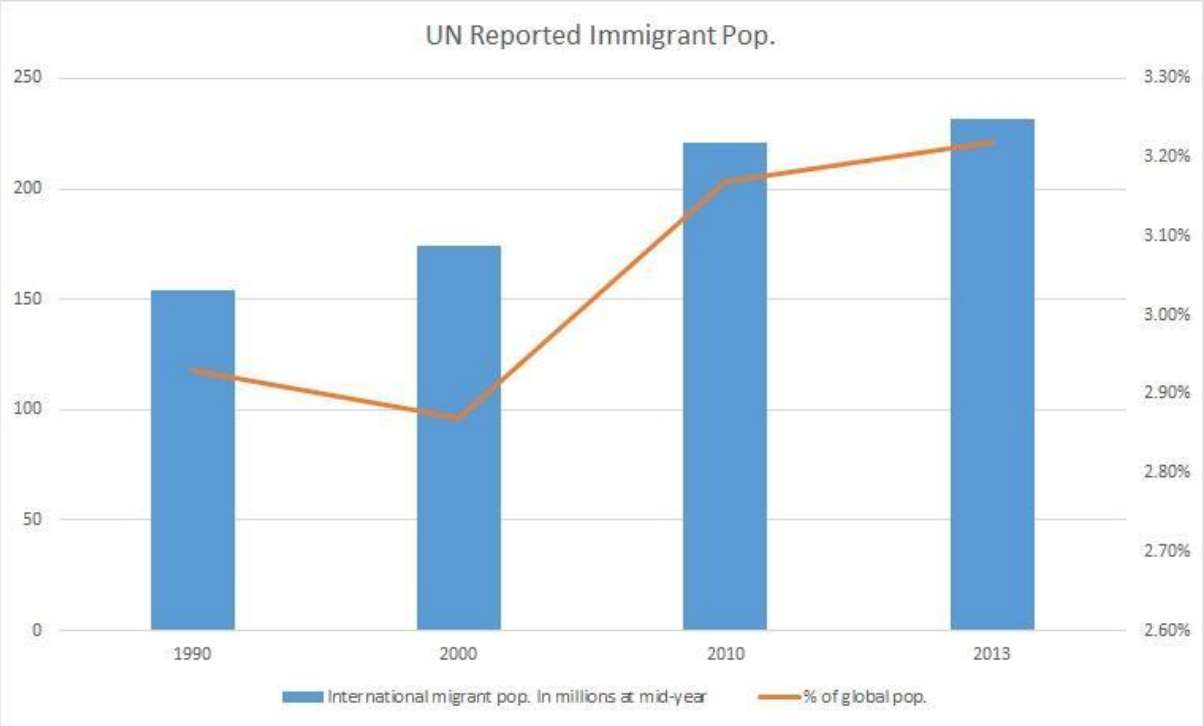

Рис. 1.1. Звіт ООН по росту імміграції у співвідношенні до росту населення планети (1990-2013 рр.).

Джерело: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017) [141]

Історично термін “міграція” походить від латинського слова migratio та означає переміщення осіб [60]. Так як у дослідженні міграційних потоків центральними є поняття міграції населення, а також трудової міграції, то в подальшому зосередимося на їх визначенні. У юридичній енциклопедії міграція населення окреслюється як переміщення людей через територіальні кордони задля постійного або тимчасового проживання [53]. На противагу, трудова міграція має на меті пошук роботи, а не наміри змінити місце проживання.

Залежно від факту перетину кордону між територіями, розглядають зовнішню, або ж міжнародну, та внутрішню міграцію. Міжнародну трудову міграцію можна розглядати крізь призму міжнародних економічних відносин.

У ширшому розумінні, вона означає перерозподіл трудових ресурсів між країнами та ілюструє їх розподіл на різних рівнях світового господарства.

Зазначимо, що у сучасній економічній літературі ототожнюються поняття міжнародної трудової міграції та міжнародної міграції робочої сили.

Результати аналізу щодо визначення міграції наведено у таблиці А.1 (Додаток А). Таким чином, можна стверджувати, що у сучасній економічній літературі це - переселення, переміщення та переїзд людей. Більшість науковців, зокрема, Д. Валентей, С. Каслс, О. Малиновська тощо, окремо наголошують на такій важливій характеристиці як перетин адміністративних кордонів. Також нерідко зазначається і зміна місця проживання як основна відмінна риса, яка відрізняє будь-які переміщення людей від саме міграції. Так, про це згадується у визначеннях, поданих А. Дмітрієвим, Т. Драгуновою, М. Пуленом. Із даними твердженнями ми погоджуємося, проте неможливо заперечити, що вони не складають вичерпний перелік характеристик, необхідних для розуміння міграції.

Так, у наведених визначеннях не беруться до уваги такі характеристики міграції як соціальний та економічний статус особи, віддаленість між регіонами міграції, а також соціально-економічні умови проживання у регіонах, відносно яких відбувається міграція.

Враховуючи вказане вище, можна скласти наступне визначення міграції: це просторовий рух особи чи групи осіб, що може вести до подальшої зміни їх місця перебування та проживання назавжди або тимчасово у результаті добровільного чи примусового перетину адміністративного кордону, який супроводжується зміною їх соціально-економічного стану внаслідок іншої інфраструктури та соціальних, освітніх, виробничих, інформаційних, інвестиційних тощо умов. За умов добровільної міграції, інтенсивність даного руху обернено пропорційна відстані між територіями та умовам життя між ними.

Масштабні міждержавні міграційні процеси та їх постійне зростання і розширення є наслідком впливу глобалізації на процеси інтеграції

національних ринків праці. У результаті, глобальний ринок праці формується за двома ключовими характеристиками: міграція капіталу та трудова міграція. Безперервна інтеграція ринків, все глибший науково-технічний прогрес стимулюють міграційні потоки та задають нові тенденції міжнародної міграції робочої сили.

Проведені світовими теоретиками дослідження міжнародної трудової міграції демонструють ключове значення економічних факторів на формування міграційних потоків [3]. Загальним мотивом до економічної міграції слугує нерівномірність розвитку світового господарства, що проявляється відмінності у виробництві та продуктивності. Неекономічна ж міграція відбувається внаслідок впливу політичних, релігійних, гуманітарних природних чи воєнних чинників.

Так, О. Старк, П. Арнольд, Дж. Тейлор обґрунтували так звану нову економічну теорію міграції [34]. Згідно з нею, об'єктивною причиною міжнародної міграції є очікування максимізації доходів домогосподарств через грошові перекази трудових мігрантів. У результаті, доводиться теорія спростовує ризики, пов'язані зі страхуванням, ф’ючерсами та кредитами, у країнах з невисоким рівнем рівнем розвитку еміграції ринку праці.

Ф. Хьюго, Е. Тейлор, Д. Массей сформували концепцію міграційних мереж, яка розглядає міжнародні трудові переміщення з погляду розвитку систем міграції [29]. Як наслідок, міграція виступає динамічним та циклічним поняттям, що безупинно модифікується.

Дуглас Мессі виклав пояснення міжнародної міграції у синтетичній теорії [34]. Там зазначається, що вона є наслідком домінування капіталістичних відносин в неринкових спільнотах (економіка планування) і доринкових (сільськогосподарських). Головним принципом його теорії є глобалізація економічного ринку, соціальної та політичної інтеграції і, як наслідок, глобалізація ринку праці.

Як бачимо, міжнародна трудова міграція, яка полягає у людському русі, складає невід'ємну частину соціально-економічного суспільного розвитку.

При цьому, соціально-економічні наслідки міграції можуть бути як позитивними, так і негативними, а в кожному окремому випадку інтенсивність певних факторів може посилюватися або ж бути відсутньою. Повна оцінка даних наслідків можлива лише при врахування як позиції країни-реципієнта, та і країни-донора.

Отже, основні наслідки для країн-реципієнтів відображено у таблиці 1.1. Для приймаючих країн важливими сприятливими наслідками зростання міграції можна назвати вирішення економічного виклику щодо незаповнених вакансій у непопулярних індустріях. Їх радо приймають трудові мігранти із менш економічно розвинутих регіонів світу, що веде до оптимізації місцевого ринку праці. Окрім того, економіка приймаючих країн укріплюється завдяки зростанню податкових надходжень та реалізації валютних і фінансових цінностей працівниками-мігрантами, а також завдяки інвестуванню іноземців у розвиток власного бізнесу на території країни-реципієнта. За рахунок зростання кількості міжнародних зв’язків вирішується проблема старіння нації, а також формуються якісно нова система цінностей.

Таблиця 1.1

Наслідки міграційних процесів для країн-реципієнтів

Сфера	Позитивні наслідки	Негативні наслідки
Економічна	Реалізація вакансій у непопулярних сферах економіки за рахунок трудових мігрантів веде до оптимізації ринку праці	Зростання конкуренції між мігрантами та місцевими претендентами на вакансію веде до зростання напруження на ринку праці через тиск на рівень зарплати
Фінансова	Реалізація валютних та фінансових цінностей мігрантами на території країни-реципієнта	Зростання міграції капіталу до країни-донора

Продовження таблиці 1.1

Податкова	Зростання надходжень з податків за рахунок трудових мігрантів	Вимушені додаткові вкладення та інвестиції в економіку ведуть до дефіцитів у бюджеті
Інвестиційна	Активний розвиток власного бізнесу мігрантами-нерезидентами	Зростання економічних ризиків внаслідок диспропорцій у структурі економіки, зміні екологічної ситуації
Соціальна	Зростання кількості міжнародних соціальних зв'язків, вирішення проблеми “старіння нації”	Вимушені додаткові вкладення в соціальний захист мігрантів
Інноваційна	Зростання інноваційно-технічного потенціалу за рахунок висококваліфікованих трудових мігрантів	Неможливість реалізувати певний інноваційно-технічний потенціал внаслідок рівня економічного розвитку країни
Культурна	Формування якісно нових культурних цінностей як результат інтеграції ділової та особистісної етики	Зростання ризиків втрати культурної ідентичності нації та збільшення міжнародних, міжетнічних конфліктів

Джерело: складено автором на основі [29, 120, 136].

Водночас, трудові мігранти створюють нові ризики для приймаючих країн, серед яких варто виділити зростання конкуренції на місцевому ринку праці, диспропорції в економічній системі через відтік частини капіталу до країни-донор, а також вимушені додаткові вкладення в соціальний захист населення. Також слід наголосити на ризиках втрати культурної ідентичності нації.

Аналогічно, продемонструємо основні наслідки міжнародних міграційних процесів для країн-донорів у таблиці 1.2. Серед позитивних

наслідків, слід підкреслити зменшення напруженості на ринку праці в умовах високого рівня незайнятості населення чи низького рівня доходів. З економічної точки зору, країна має можливість укріпитися за рахунок приватних інвестицій, валютних надходжень з-за кордону. З'являється простір для вдосконалення навантаження податкової системи, реалізації технологічних інновацій за кордоном. Також позитивний вплив має зміцнення міжнародних соціальних зв'язків.

З іншого боку, зростання міграційних потоків становить великі ризики для країн-донорів. Так, зростає структурний дисбаланс в місцевій економічній системі, скорочення потенційних фінансових операцій, інвестицій, реалізацій технічно-інноваційного потенціалу. Загострюється питання старіння нації, ведення тіньової економіки, збільшення ризиків втрати культурної ідентичності.

Таблиця 1.2

Наслідки міграційних процесів для країн-донорів

Сфера	Позитивні наслідки	Негативні наслідки
Економічна	Зменшення напруженості на ринку праці	Зростання економічного напруження внаслідок дисбалансу у структурі економіки
Фінансова	Зростання валютних та фінансових надходжень через перекази мігрантів	Скорочення потенційних валютних та фінансових операцій
Податкова	Удосконалення навантажень бюджетної системи	Ризик ведення тіньової діяльності або ухилення від сплати податків у випадку відсутності відповідних договорів про уникнення подвійного оподаткування

Продовження таблиці 1.2

Інвестиційна	Зростання приватного інвестування	Скорочення потенційних інвестицій мігрантами-резидентами
Соціальна	Зростання кількості міжнародних соціальних зв'язків, підвищення добробуту сімей мігрантів	Зростання питання "старіння нації"
Інноваційна	Шанс реалізації певних технологічних інновацій за кордоном	Скорочення реалізації інноваційних технологій через міграція висококваліфікованих мігрантів
Культурна	Формування якісно нових культурних цінностей як результат інтеграції ділової та особистісної етики	Зростання ризиків втрати культурної ідентичності нації та збільшення міжнародних, міжетнічних конфліктів

Джерело: складено автором на основі [29, 120, 136].

Таким чином, можна стверджувати, що міграція населення трансформується під впливом цілого ряду різноманітних факторів і може призводити як до позитивних, та і до негативних результатів, у залежності від міграційної політики відповідних країн.

1.2. Види міжнародної міграції робочої сили та поточні напрями розвитку.

Для подальшого аналізу вважаємо за доцільне розглянути класифікацію міграції. На рис. 1.2 зображено зведену схему класифікації видів міграцій за критеріями та ознаками.

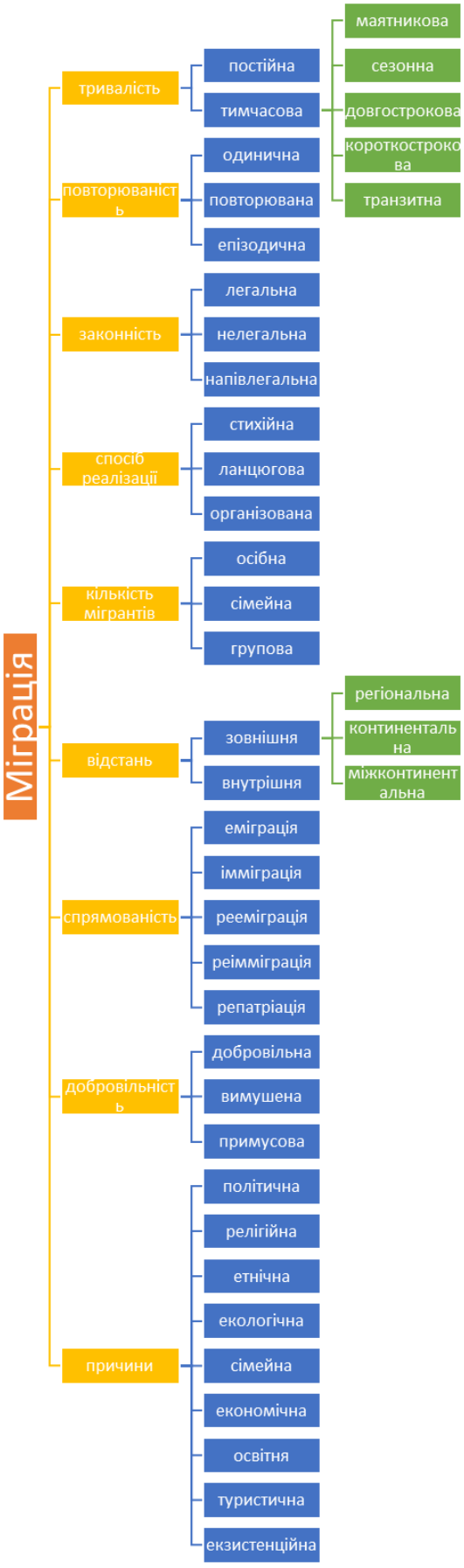

Рис. 1.2. Класифікація міграційних процесів

Джерело: складено автором на основі [55, 101, 120].

Таким чином, можна поділяти міграцію згідно з різноманітними критеріями. Так, тривалість, або ж часова визначеність міграції включає в себе:

- постійну - безповоротна зміна місця проживання;
- тимчасова - переміщення з метою повернутися. Сюди відносять сезонні міграції (щорічні переселення на кілька місяців до місця роботи, відпочинку тощо); маятникові (денні чи тижневі перетини кордону, пов'язані з навчанням чи роботою); транзитні (тимчасовий перетин одного чи кількох кордонів з кінцевою метою залишитися в іншій країні). Окрім того, виділяють довго- і короткострокову тимчасову міграцію. Згідно з визначенням ООН, перша триває більше року, а друга - від трьох місяців до року.

За критерієм повторюваності виділяють одиничні міграції, періодичні (тривалі переселення в одне і те ж або різні місця з регулярною періодичністю) та епізодичні (відрядження чи поїздки, що не мають регулярного характеру та місця призначення).

За законністю, тобто правовим статусом, виділяють легальних мігрантів (з повним пакетом формальних документів), нелегальних (тих, хто здійснив незаконний перетин кордону), а також напівлегальних (тих, хто прибув у країну призначення за візою чи на інших законних підставах і з певних причин відмовився покидати територію після закінчення терміну дії або ж використав візу не за її прямим призначенням; наприклад, влаштувався на роботу за туристичною візою).

Відносно способу реалізації, виділяють такі типи міграцій:

- стихійна (вільна міграція особи чи групи осіб в обране місце);
- організована (санкціонована певною установою міграція колективу осіб);
- ланцюгова (переселення, організоване родичами чи знайомими, що вже сформували певну сітку контактів на новому місці).

За кількістю осіб виділяють одиничну (індивідуальну), сімейну (називають також демографічною за сферою впливу) та групову (група людей, об'єднаних за певною, зазвичай територіальною, ознакою).

Критерій відстані характеризує територіальне охоплення міграційних потоків і поділяється на внутрішню (всередині країни) та зовнішню (міжнародну - в межах певного регіону континенту, цілого континенту чи кількох континентів).

За спрямованістю виділяють такі види міжнародної міграції:

- еміграція - виїзд громадян однієї країни в іншу для довготривалого чи постійного проживання;
- імміграція - в'їзд громадян однієї країни в іншу для довготривалого чи постійного проживання;
- реміграція - зворотна еміграція, повернення емігрантів в країну початкового проживання;
- реіммігрaція - повернення іммігрантів в країну колишнього проживання;
- репатріація - повернення громадян, насильно вивезених з території, на свою історичну батьківщину.

За ознакою добровільності виділяють добровільну (за власним бажанням), вимушену (внаслідок непередбачуваних обставин; включає біженців з тимчасовим чи постійним статусом та шукачів притулку), а також примусову (виселення, вигнання, депортація без права вибору).

Найширшим критерієм варто вважати причини міграції, адже він носить суб'єктивний характер. Насправді зазвичай міграційний процес викликаний цілим рядом причин, а, отже, визначення основної мети достеменно неможливе. Загалом, можна виділити наступні мотиви:

- політична міграція - внаслідок зміни політичного режиму, а також відрядження дипломатів та військових;
- релігійна - зазвичай пов'язані з відправленням релігійного культу;

- етнічна - сюди відносять так звані “етнічні чистки”, а також переселення для поліпшення умов проживання з етнічних мотивів;
- екологічна - переселення з регіонів екологічних катастроф, стихійних лих або значного погіршення екологічних умов. Таким мігрантів називають
- сімейна - возз’єднання сім’ї;
- економічна - перетин кордонів з економічними цілями - у пошуках роботи, для продажу товарів та послуг, ведення бізнесу;
- освітня - переважно тимчасове переселення з метою навчання;
- туристична - туристичні поїздки, які переважно не мають регулярного характеру та мети зміни місця проживання;
- екзистенційна - вибрана спроба виразити щось принципове про існування, ставши іноземцем [48]. Термін був запропонований Грегом Медісоном у його книзі "Екзистенціальний аналіз" (2006).

Для глибшого розуміння міграційних процесів, розглянемо детальніше класифікацію міжнародної трудової міграції за такими критеріями, як якісний склад, спеціалізація та мотиви. На рис. 1.3 зображено зведену схему класифікації міжнародної міграції робочої сили.

Такий критерій як якісний склад характеризує міжнародну міграцію робочої сили за її професійно-кваліфікаційним рівнем. Більшість трудових мігрантів складають некваліфіковані або низькокваліфіковані працівники. Це пов'язано із фактом, що саме така праця вважається непрестижною чи непопулярною в країнах-реципієнтах, що і стає можливістю працевлаштування для іноземців.

Висококваліфіковані працівники мігрують у трьох ситуаціях. По-перше, це незадоволення поточним матеріально-технічним та інформаційним рівнем забезпечення їх професійного розвитку. У цьому випадку, мігранта цікавить не сама можливість отримати роботу, а покращити умови життя, праці та вищу заробітну плату. Таким чином, змінюється місце роботи, але не спеціальність.

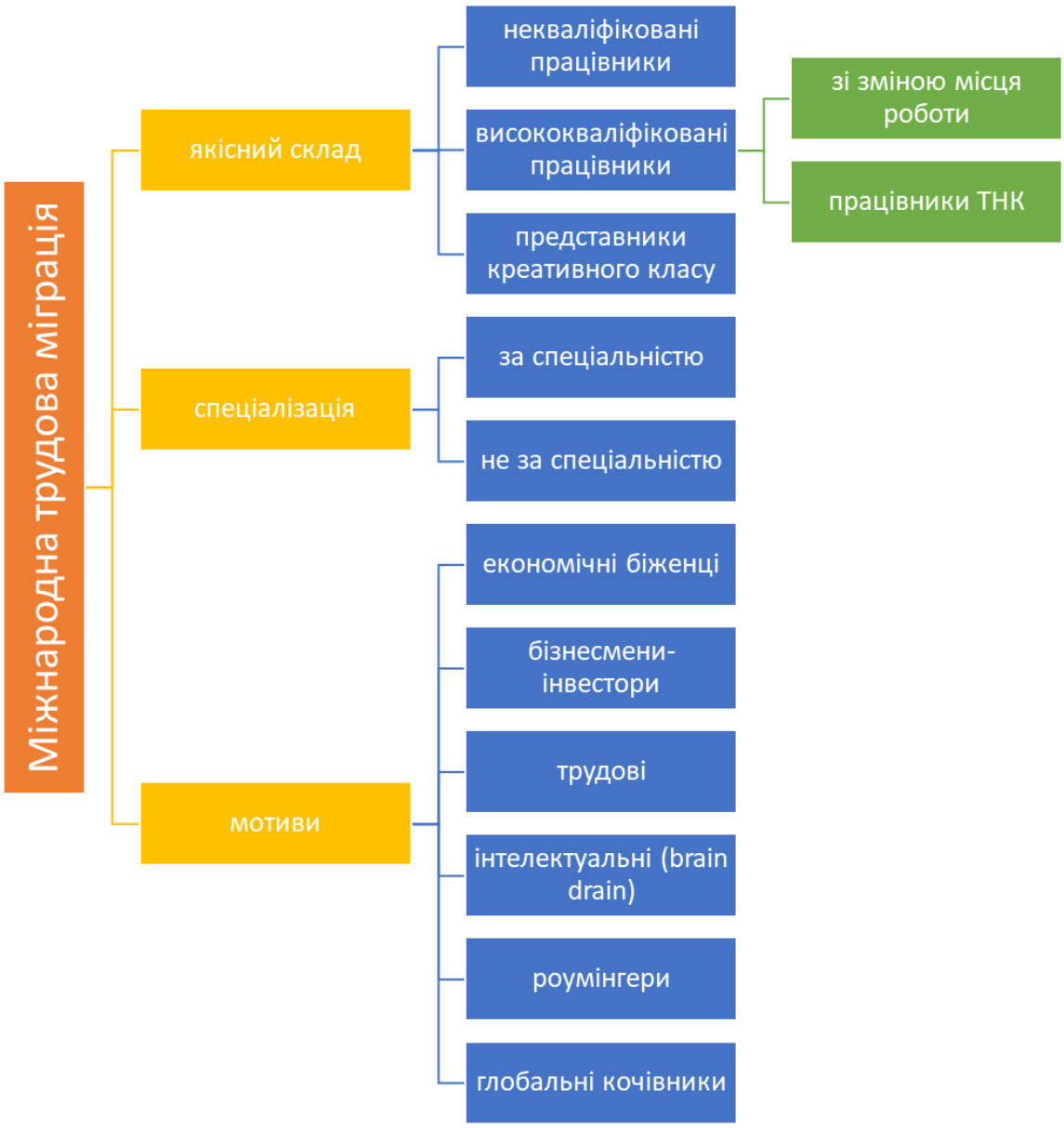

Рис. 1.3. Характеристика базових класифікаційних ознак міжнародної трудової міграції.

Джерело: складено автором на основі [17, 122, 130].

По-друге, іноді працівники транснаціональних корпорацій та мультинаціональних компаній, міжнародних організацій змушені час від часу змінювати географічне місце роботи у зв'язку із внутрішньою специфікою утворень. Таких мігрантів також називають транснаціональною робочою силою [75], яка відзначається особливою міжнародною гіпермобільністю. У рамках інформаційної революції у світовій економіці, особливо в

високотехнологічних галузях, зростає попит на висококваліфікованих працівників здатних трансформувати інформацію в знання.

По-третє, у випадках, коли висококваліфікований працівник не здатний повністю реалізувати свій потенціал або ж незадоволений поточним рівнем життя, праці, зарплати, він може мігрувати та працевлаштуватися на низькокваліфіковану роботу. Таке економічне явище відоме в зарубіжній літературі як “brain waste” [46], тобто буквально “розтрачання розуму”, і супроводжується значними економічними втратами як локально для кожної окремої країни, так і у глобальних масштабах.

Мігранти, що представляють креативний клас, складають людей із творчим мисленням та здатністю до нешаблонного вирішення завдань та є особливо цінними для країн-реципієнтів із сильним розвитком креативної галузі економіки.

Крім того, можна поділити міжнародну міграцію з метою працевлаштування за спеціальністю, отриманою раніше, та спеціальністю, яка їй не відповідає.

Окремо слід окреслити класифікацію за мотивами міжнародної трудової міграції.

Економічними біженцями вважають людей, які покидають місце свого проживання через незадовільні економічні умови, включаючи масове безробіття, невиплата заробітної плати, високий рівень цін, за умов відсутності інших мотивів (стихійні лиха, війни, катастрофи тощо).

Бізнесмени-інвестори - це мігранти, які вкладають гроші у вже існуючі в країні-реципієнті компанії, або ж створюють нові підприємства на територіях, що не є місцем їх проживання.

Як уже згадувалося вище, трудова міграція - це переселення з економічними мотивами задля пошуку роботи та найму. У той час як деякі дослідники відносять сюди лише легальне працевлаштування, ми вважаємо, що доцільно також враховувати частину мігрантів, яка переміщується з метою найму без офіційного дозволу.

Інтелектуальна міграція включає в себе переселення вчених, працівників університетів та співробітників наукових установ. Переважно ці люди працюють за спеціальністю та виїжджають за кордон мотивовані кращими умовами праці та проживання, найчастіше - на певний обмежений строк. Інтелектуальна міграція сформувалася в ході історичної трансформації міграції від примусової, рабовласницького та воєнного характеру, до добровільної, з залученням висококваліфікованих спеціалістів. У сучасних умовах цей міграційний процес відомий як “відтік мізків”, з англійської мови “brain drain”, і він пов'язаний зі значними економічними, культурними та навіть іноді політичними збитками для країни-донора [46].

Роумінгери (roamers) - люди, які ідентифікують себе ні як іммігранти, ні емігранти; однак, вони живуть і працюють за кордоном, мотивовані поточними можливостями та відповідними потребами без остаточної мети оселитися в певній країні [65; 81]. Ця концепція була розроблена К.М. Паттою у своїй книзі «Роумінг: життя та робота за кордоном у 21 столітті» (2016). Згідно з авторським дослідженням, серед загальної кількості мігрантів у світі мігрантів близько 10% є роумінгерами [123].

Глобальні кочівники - люди, які живуть з високою мобільністю та міжнародним стилем життя. Цей термін був створений на початку 2000-х років. На відміну від традиційних кочівників, глобальні кочівники подорожують поодинці або у парах, а не з сім'єю та худобою. Вони також подорожують по всьому світу і через різні маршрути, тоді як традиційні кочівники мають фіксовану річну чи сезонну картину руху [69].

Отож, можемо стверджувати, що, хоча зазвичай границі між різними видами міграції розмиті, запровадивши у класифікацію чіткі критерії, певні її види можна легко розподілити. Водночас, це поняття постійно трансформується і еволюціонує, з'являються все нові види міграції , тому дані класифікації слід постійно оновлювати та доповнювати.

До сучасних міграційних процесів залучено практично всі країни та регіони світу, а тому вони відзначаються своєю масштабністю, а також

різноманітністю в політичному, релігійному, культурному та економічному аспектах. Таким чином, основним результатом зростання інтенсивності міжнародних міграційних процесів є урізноманітнення етнічного складу індустріально розвинутих територій та країн світу. Цей вплив особливо відчувається через те, що досі більшість держав були досить гомогенними по своїй структурі, тобто однорідними, моноетнічними. Саме таке етнічне відношення і дозволило їм покласти основу творення національних держав, тоді як культурна різноманітність населення є новим явищем.

Однак, у той же, ми неодноразово спостерігаємо протягом історії, що країни не завжди готові до потужного росту пропорцій у культурній різномаїтості складу населення: прикладом може слугувати нещодавня криза біженців у 2015-16 роках у Європі. Для того, щоб країни транзиту та країни призначення могли передбачати як примусові, так і легальні міграційні потоки, критично важливо забезпечення ефективного управління системами притулку, міграції та інтеграції. Так, Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) у 2018 році опублікувала дослідження "Can we anticipate future migration flows?", у якому розмістила матеріали з рекомендаціями для державних та бізнес-управлінців щодо того, як у майбутньому можна регулювати міграційні потоки на основі отриманого досі досвіду [129]. Існують різні інструменти для прогнозування та передбачення майбутніх міграційних потоків, які можна використовувати, і вони залежать від типу спостережуваних потоків та розглянутих термінів. Ці інструменти включають системи раннього попередження, інструменти моделювання та програмування, а також методи прогнозування. Та навіть коли прогноз зроблено своєчасно та точно, все ще залишається питання про те, як краще передавати і поширювати наявну інформацію державному керівництву, щоб вчасно вживати заходів для адаптації планування на випадок надзвичайних ситуацій [129].

Прогнози щодо майбутніх тенденцій у міграційних потоках суттєво різняться у різних звітах та дослідженнях. Відділ народонаселення Організації

Об'єднаних Націй прогнозує зниження чистої міграції в період між 2010 і 2020 роками та постійним рівнем до 2050 року [97]. За даними ООН, у країнах з високим рівнем доходу прогнозується, що чиста міграція становить 82% зростання населення. У більшості цих країн розмір населення зменшиться без майбутньої міграції [83].

З точки зору альтернативних сценаріїв для всього світу, дослідники у Віденському інституті демографії прогнозують, що загальна кількість мігрантів у глобальному масштабі протягом найближчих 50 років залишатиметься майже постійною [129]. Сценарії міграції, розроблені ОЕСР, серед іншого, передбачають, що глобальна міграція збільшиться або принаймні залишатиметься постійною через зростання населення у країнах з низьким рівнем доходу разом з нестачею ринку праці та старінням населення високого рівня країни [79].

Згідно з моделями прогнозування PricewaterhouseCoopers або ОЕСР до середини двадцять першого сторіччя структури, обсяги та складові міграції, напевно, сильно відрізнятимуться від тих, що на сьогодні [50]. Економічні та соціальні відмінності між країнами, швидше за все, зменшаться, оскільки економіка в усьому світі починає зближуватися, при цьому більша частка зростання протягом наступних 50 років відбувається не в сучасних розвинених країнах, а у Східній та Південній Азії.

Демографічні зрушення стануть невід'ємною частиною цієї трансформації, оскільки в цих розвинутих регіонах спостерігається сповільнення зростання робочої сили, старіння населення і навіть падіння населення, що призведе до тиску на імпорт працівників на декількох рівнях кваліфікації. Більшість розвинених країн потребують і хочуть кваліфікованих працівників і потребують, але не хочуть некваліфікованих мігрантів. Проте ці дві системи тісно пов'язані, оскільки кваліфіковані працівники збільшують попит на низькокваліфікованих працівників, зайнятих в економіці послуг.

Серед інших чинників, що впливають на майбутні тенденції міграції буде поворотна міграція (реміграція). Міжнародні міграції в Австралії,

Європі та Північній Америці з країн, що розвиваються відбувалися відносно недавно, починаючи з змін міграційного законодавства в 1960-х роках. Оскільки пенсії будуть існувати і видаватися довше в економіках з низькими витратами, можна очікувати повернення цих мігрантів на батьківщину.

Проте, для країн з розвиненою економікою існує мала кількість даних про еміграцію, за винятком Австралії та Нової Зеландії, а також Японії та Республіки Корея, і вони стосуються в основному міграції вихідців з країн, що розвиваються. Щодо громадян розвинених країн - вони можуть стати одним із "невидимих" потоків, що перетворяться на більш важливі в майбутньому.

Оскільки суспільства стають більш високо урбанізованими та поширена тенденція до “старіння націй”, може виникнути схильність до скорочення міграції з точки зору довготермінових переселень, але до зростання кількості короткочасної мобільності. Люди стануть менш “мігруючими”, але більш мобільними [132]. Мобільність буде дуже складною з точки зору мотивів, а також країн походження та призначення, а вплив змін навколишнього середовища на міграцію буде відчуватися в першу чергу на місцевому та регіональному рівнях. Туризм буде одним з мотивів, що суттєво вплине на місцевий та глобальний розвиток. Студенти, люди, що переміщуються з медичних причин, а також наймані працівники на короткочасну кваліфіковану та менш кваліфіковану роботу, потрапляють до цих категорій мобільності, які все частіше називаються терміном "циркулярна міграція" або "циркуляція" [132] .

В умовах глобалізації виникають певні нові типи міграції, а існуючі типи стають все більш значущими [82].

Новий тип - це феномен астронавтів, в якому цілі сім'ї переміщуються в такі країни, як Австралія та Канада, з міркувань безпеки або способу життя, тоді як годувальник повертається в країну походження для роботи, їздить назад знову і знов на великі відстані [101]. Цей тип став помітним у відношенні до Гонконгу в період, що передував реінтеграції в Китайську Народну Республіку, але продовжує впливати на все більшу кількість країн.

Реміграція, хоча, очевидно, не новий тип, зростає в обсязі внаслідок тенденцій до тимчасової або циркуляторної міграції. Повернення мігрантів є важливим фактором економічних, соціальних та культурних змін, і все більше уваги приділяється їхній можливій ролі у процесах розвитку.

Пенсійна міграція [101] - це новий тип мобільності, тісно пов'язаний з покращеннями у логістиці та комунікаціях. Збільшення кількості людей із багатих країн із відносно високими витратами на проживання та непривабливими кліматами прагне провести останні роки у більш консервативному оточенні. Західноєвропейці рухаються до Південної Європи, японці у Австралію та Нову Зеландію, а також північноамериканці у Латинську Америку та Філіппіни. Це має значний культурний вплив, а також створює основу для нових галузей обслуговування [106].

Нарешті, посмертна міграція - це явище, що відображає культурну та психологічну складність міграційного досвіду. Багато мігрантів планують повернути їх тіла на рідну землю для поховання [101]. Знову ж таки, вирішальне значення мають поліпшення логістики - не кажучи вже про новітню холодильну технологію [106].

Глобалізаційні процеси мають значний вплив на трансформацію інституційного середовища. Сьогодні вони тяготіють до скорочення впливу державних структур, створення наддержавних структур управління в межах нових інтеграційних утворень. За цих умов, міграційні потоки досягають безпрецедентних масштабів, які слугують фактором кардинальних змін в економічній, соціальній та політичній сферах [116]. Ці зміни відображаються і всередині конкретних підприємств і компаній, трансформуючи їх стратегічні пріоритети та внутрішньо-міграційну політику.

Справедливо стверджувати і про обернений вплив: процес міграції глибоко впливає на глобалізацію, яка, зрештою, у своєму корені передбачає взаємодію кількох географічних місць, що перетинають національні держави. Ці взаємодії включають ідеї, капітал, товари, послуги та інформацію, а також людей, які практично та фактично пов'язані з іншими через кордони. [29]

У розвитку сучасного світу унікальним чином поєднуються дві суперечливі тенденції: з одного боку, в результаті процесу глобалізації світ стає все більш єдиним і взаємозалежним, з іншого - регіональні відмінності не тільки не зникають - іноді вони ще більше посилюються. Останнє знаходить своє вираження у використанні науковим співтовариством терміну «глокалізація». [47]

У першу чергу, варто відзначити регіоналізацію та локалізацію економічного розвитку, внаслідок чого утворюються спеціальні регіональні інституції та об'єднання.

В даний час йде процес інтеграції локальних ринків праці, пов'язаний з наявністю так званих зон глобалізації. Відзначимо, що, незважаючи на збільшення міграції всередині країн третього світу («країни Півдня»), особливо якщо включати в це визначення країни-експортери нафти Перської затоки, розвинені економіки і країни Європейського союзу продовжують залишатися найбільш привабливими для мігрантів. Слід визнати, що найбільш привабливими для міжнародних мігрантів є країни - члени Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). [45]

У результаті, інтенсифікується як міжнародна співпраця між компаніями всередині новоутворень, так і масштаби міжнародної міграції людських ресурсів.

Підтвердженням даного твердження є той факт, що у 2017 більше міжнародних мігрантів перемістилося з південних регіонів у інші країни півдня, ніж на північ - у той час як довгий період тренд був протилежним. [115]

Більше третини всіх міжнародних мігрантів перемістилися з однієї країни, що розвивається, в іншу. У 2017 році 38 відсотків усіх міжнародних мігрантів народилися в країні менш розвинених регіонів та проживали в іншій країні, що розвивається ("Південь-Південь"), а 35 відсотків народилися на півдні, але проживали на півночі ("Південь-Північ") Близько одного з п'яти міжнародних мігрантів народилися на півночі та проживали на півночі

("Північ-Північ"), а 6 відсотків народилися на півночі, але проживали на півдні ("Північ-Південь"). [115]

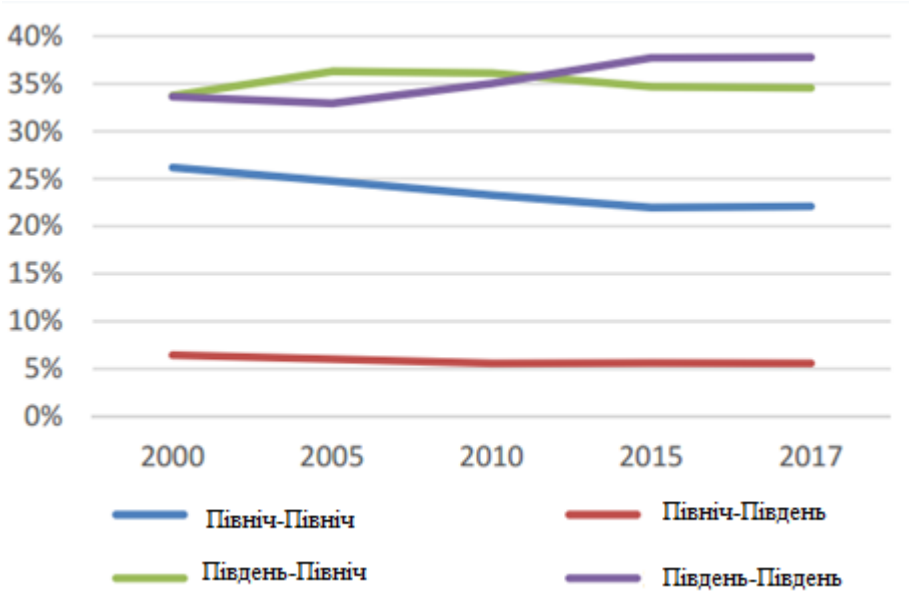

Рис. 1.4. Розподіл міжнародних мігрантів за групою походження та місцем призначення (2000-2017 рр.)

Джерело: [115].

У свою чергу, такий економічний ефект веде до вільного руху робочої сили всередині регіонів. Деякі економісти стверджують, що це збільшить світовий економічний результат на 122% [143]. Важливо зазначити, що ряд великомасштабних досліджень довели, що люди з досвідом життя за кордоном більш креативні та орієнтовані на рішення [73].

Глобалізація та регіоналізація призводить до значних змін і у самому характері міжнародної міграції. Контекст включення мігрантів радикально змінився і буде продовжувати змінюватися. Одним із знаків є піднесення самого поняття мультикультуралізму.

У XXI столітті глобалізація підриває всі режими управління відмінностями, що спираються на територіальність. Підвищення мобільності; зростання тимчасової, циклічної та періодичної міграції; дешеві та легкі

подорожі; постійне спілкування за допомогою нових інформаційних технологій - все це ставить під сумнів ідею людини, яка належить лише одній нації-державі або, як мінімум, переміщується з однієї держави до однієї іншої (тимчасово чи постійно). [101]

Ці зміни призвели до дебатів про значення транснаціоналізму та транснаціональних спільнот як нові форми належності мігрантів.

Транснаціональна спільнота - це групи, ідентичність яких не спирається, насамперед, на прихильність до певної території. Тому вони представляють потужний виклик традиційним ідеям належності до нації [134].

Термін "діаспора" використовується в навчальних та політичних колах для позначення людей (і часто їх нащадків) з конкретної країни, які проживають за кордоном. Проте, немає єдиного узгодженого визначення терміну. Насправді, було висловлено припущення, що термін "транснаціональні спільноти" може краще описувати реальність сучасного досвіду міграції, де мігранти можуть встановлювати та підтримувати зв'язки з людьми у своїх домашніх громадах або мігрантами інших країн. Дійсно, МОМ використовує терміни діаспори та транснаціональні спільноти взаємозамінно [98].

Поряд із збільшенням вагомої ролі окремих регіонів, все важливішими стають і окремі міста, адже певні із них перетворюються на джерело продуктивної людської робочої сили. Такі міста є інвестиційно привабливими центрами тяжіння фінансових і трудових ресурсів, що і стимулює нові можливості і притік мігрантів.

За статистикою, один із п'яти мігрантів світу живе в 20 найбільших містах [3]. Більше того, 30 найбільших міст світу сьогодні мають близько 18 відсотків ВВП планети [20]. За аналогією до древньогрецьких історично задокументованих міст-держав, цей процес називають локалізацією. У зв'язку з цим найбільші світові міста починають визнавати права голосу для мігрантів, як у Нью-Йорку та ЄС [60].

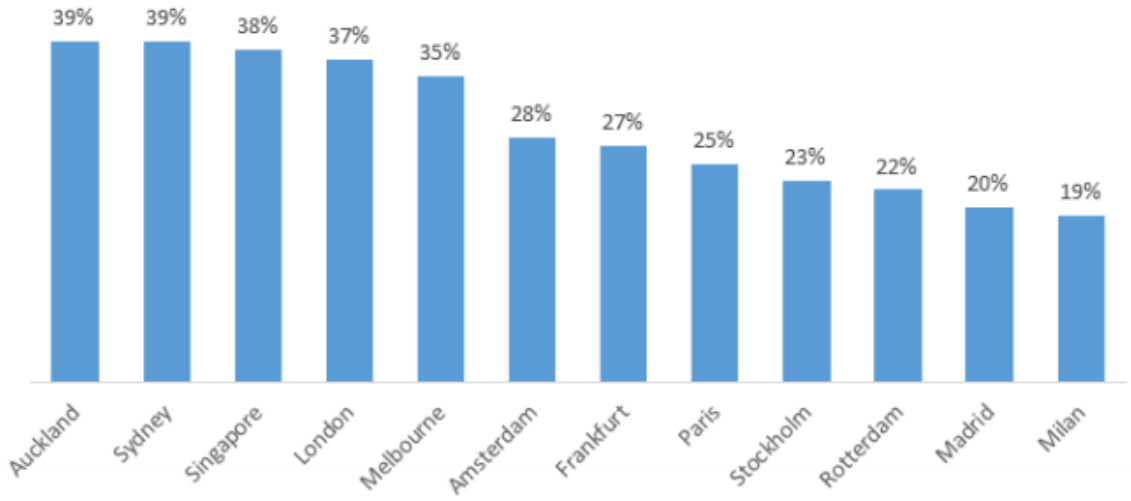

Рис. 1.5. Частка мігрантів серед жителів деяких найбільших міст світу. Джерело: [88].

Міжнародна міграція в даний час є постійно високою і в значній мірі стала міським явищем паралельно з виїздом людей з сільської місцевості до міських поселень. [114]

Обговорення питань, пов'язаних із місцевими міграційними процесами в галузі управління, починається з того як міста можуть управляти зростанням населення. Ніде цей виклик не стоїть більш гостро, ніж у світових мегаполісах, більшість з яких знаходяться в країнах, що розвиваються. Імміграція часто і помилково розглядається як виключно національне питання. У США федеральний уряд має юрисдикцію щодо того, хто в'їжджає та виїжджає з країни, але саме міста відіграють ключову роль, хоча часто не включаються у створення внутрішньої політики щодо мігрантів. [114]

Мігранти переїжджають в міста у пошуках засобів до існування і щоб уникнути соціально-економічних та інших тисків в їх громадах походження. Тим не менше, міграція може фактично збільшити їх вразливість до небезпек і зменшити стійкість до загроз. Міське середовище, в якому мігранти опиняються, може бути схильними до перешкод, а відсутність доступу до адекватного житла, роботи та послуг робить їх менш здатними опиратися цим

перешкодам. Небезпечні наслідки переселень у міста роблять особливо вразливими групу незаможних міських жителів. Мова, знання, адміністративні та правові бар'єри можуть погіршити ситуацію. [114]

Таким чином, інтерес міст та мерій виходить за рамки спроб законодавців обмежувати або, у деяких випадках, збільшувати доступу до публічних послуг. Їхні інтереси полягають у впровадженні інноваційної мігрантської політики, адже якісна інтеграція іммігрантів в економічну і соціальну структуру спільнот дає позитивні короткострокові та довгострокові економічні вигоди для всіх. [78]

Окрім того, відбувається транснаціоналізація бізнесу та поява все зростаючої кількості транснаціональних корпорацій, Це стає передумовою руху кваліфікованих працівників по вертикалі та горизонталі структурних підрозділів компанії, стимулюючи міжнародну трудову міграцію, у тому числі бізнес-міграцію. Такий рух сприяє підвищенню професійного рівня за рахунок одержання нового досвіду, навичок і сучасних знань. [101]

Революція у сферах науки, технологій, інформації та телекомунікацій також значно змінює те, яким чином та з яких мотивів відбувається міграція, і, відповідно, як на це реагують конкретні підприємства, а також як вони вирішують це регулювати. Науково-технічний розвиток (НТР) сприяє впровадженню інноваційних рішень та трансферу технологій у рамках кожного окремого виробництва. Такі організаційні зрушення створюють передумови для зміни кон'юнктури ринку робочої сили, як на національному, так і на міждержавному рівнях. Економічний вектор за таких умов зрушується в сторону інтенсифікації міжнародних економічних відносин, та залучення потенціалу мігрантів.

Блискавичні зміни у сферах інформації та телекомунікації змушують менеджерів організацій впроваджувати та розвивати даний напрямок у себе на підприємствах, адже це є одним із обов'язкових факторів глобального економічного лідерства. Саме інформація будує сучасну інфраструктуру міжнародних економічних відносин та забезпечує динамічність економічних

процесів за рахунок віртуалізації їх перебігу. У даних умовах все більше спрощуються передумови для побудови і посилення комунікації та зв'язків у рамках міграційних мереж. Глобалізація зробила міграцію набагато простішою завдяки покращенню комунікації, розповсюдженню інформації через засоби масової інформації та покращеному транспорту та ін. Це збільшення обсягів торгівлі та інвестиційних потоків в багатьох регіонах полегшило інтерес і обізнаність в області міграції.

Підвищення рівня розвитку телекомунікацій між мігрантами та їхніми сім'ями та громадами - залежно від типу міграції та розвитку економіки в країні походження - може вплинути (але не обов'язково збільшувати) міграцію членів сім'ї, що залишилися вдома. Сильний соціальний та фінансовий зв'язок може мати стабілізуючий ефект для багатьох сімей та громад, які інакше могли бути змушені емігрувати. Наприклад, тільки в 2015 р. до країн, що розвиваються, було перераховано більше 441 млрд. доларів. [98]

Для багатьох країн трудові мігранти перетворилися в основну статтю експорту. Грошові перекази, відправлені мігрантами на батьківщину, допомагають не тільки конкретним сім'ям, а й економіці країн-відправників. Потік валюти від мігрантів в некризові часи підтримує курси національних валют. Наприклад, в 2008 р. переклади таджицьких трудових мігрантів на батьківщину склали більше 2 млрд дол. США - це майже половина ВВП і два річні бюджети країни [124, с. 32]. Африка щорічно отримує у вигляді переказів 40 млрд дол. США [65, с. 31]. За деякими джерелами, їх обсяг перевищує офіційні потоки фінансової допомоги, що спрямовується країнам, що розвиваються [11].

Мобільність робочої сили стала однією з визначальних особливостей глобалізації, і сьогодні в світі працює близько 150 мільйонів працівників-мігрантів. Ці працівники відіграють важливу роль у зростанні та розвитку країн походження та призначення, через передачу фінансового, людського капіталу та інших ресурсів. Проте залишаються проблеми з захистом працівників-мігрантів та ширшим регулюванням мобільності робочої сили,

щоб максимізувати вигоди для самих країн та самих мігрантів. Прийняття Цілей сталого розвитку ознаменувало перший випадок, коли головна міжнародна програма розвитку визнала багато зв'язків між мобільністю праці та розвитком. [114]

Однак міграція людей з економік, що розвиваються, в розвинуті не є еквівалентною глобалізації робочої сили [75, с. 234]. В ході імміграції відбувається заміщення нижніх ланок кваліфікаційного переліку в розвинутих економіках, тоді як глобалізація робочої сили передбачає вільне переміщення працівників високої кваліфікації. Такий горизонтальний рух часто здійснюється компаніями в рамках ротації кадрів вищої ланки, а також як «відтік мізків» з країн, що розвиваються і перехідних економік. Ці процеси хоч і важливі в соціальному відношенні, - кількісно їх не можна порівняти з масовими потоками іммігрантів.

Одним із першочергових проблем керівників підприємств, за результатами опитування CEO PwC, є наявність ключових навичок у працівників. Міграція має значний вплив на ринки праці, а вплив міграції на ВВП країни залежить від того, наскільки мігранти та біженці ефективно інтегруються в робочу силу в країні. Підприємства відіграють ключову роль у цих відносинах через їхню готовність приймати працівників-мігрантів. В ідеалі це відбувається шляхом проведення стажувань; а в остаточному підсумку рекрутинг мігрантів як штатних працівників. Однак часта проблема, з якою стикаються мігранти та біженці в отриманні зайнятості - це підтвердження своїх навичок та/або отримання дозволу на працевлаштування для роботи у певній країні перебування. [108]

1.3. Економічні та соціально-правові аспекти регулювання процесів міжнародної міграції на мезорівні організацій.

Відомо, що регулювання міграційних потоків відбувається на кількох рівнях [34]:

- міжнародний, що включає в себе встановлення певних міжнародних правових рекомендацій і стандартів здійснення міграційної політики у рамках компетенцій наддержавних організацій, таких як ООН чи Міжнародна Організація Праці.
- регіональний, тобто укладення різносторонніх договорів між країнами певного регіону для врегулювання міграційних потоків конкретних інтеграційних угрупувань. Наприклад, міграційне законодавство є спільним для всіх країн-членів ЄС.
- державний, охоплює національну політику в економічному, адміністративному, соціально-правовому аспектах щодо міграції.
- корпоративний, тобто розробка та впровадження різнопланових тактик, а також стратегічних планів для залучення до праці мігрантів або створення кращих умов праці вдома для потенційних мігрантів, тобто внутрішньо-міграційна політика.

Досі переважна більшість наукових досліджень зосереджувалася на особливостях макро- і мікрорівня міжнародної міграції. В той час як мезорівень організацій залишився поза увагою науковців.

З іншого боку, варто відзначити, що організації і самі не завжди приділяють достатньо уваги процесам міжнародної міграції та їх впливу на формування стратегічних пріоритетів. Барбара Лобенталь, професор з Техаського університету в Остіні, стверджує, що міжнародна міграція часто не розглядається компаніями як чинник впливу на стратегічні пріоритети [102]. У той же час, нещодавні дослідження процесів робочої міграції підтвердили позитивний вплив даного процесу на інтереси організації [23]. Зокрема, нові підходи у політиці міжнародної міграції Німеччини призвели до створення спеціалізованих департаментів для висококваліфікованих працівників-мігрантів у приватних компаніях [23].

У структурі світового ринку праці можна виділити різноманітні сегменти робочої сили, в залежності від їх віку, статі, національного походження, професійної спрямованості. У країнах, що розвиваються,

міграційна політика компаній направлена на пошук і найм незаміжніх молодих жінок-мігрантів, адже вони не висувають великих вимог щодо заробітної плати, зате зазвичай старанні, слухняні і працьовиті [3].

Наразі більшість представників бізнесу рідко відзначають значний вплив міграційних процесів на формування їхньої стратегії в цілому [102]. Найчастіше це стосується спеціально навчених мігрантів з унікальними навичками, а співвідношення працівників за країною походження стосується лише складності оформлення візових документів.

У зв'язку з цим, нерідко малий та середній бізнес взагалі не залучений до включення чи регулювання міграційних потоків. Найбільшими перешкодами для інтернаціоналізації та торгівлі у сучасній глобалізованій високотехнологічній економіці є не економічні тарифи та квоти, а неформальні перешкоди. Дослідження підтверджує твердження, що відсутність знань про зовнішні ринки та відсутність необхідних контактів перешкоджають інтернаціоналізації підприємства [118]. Ці бар'єри є особливими перешкодами для малих та середніх підприємств (таблиця 1.3).

Таблиця 1.3

Рейтинг перешкод на шляху до інтернаціоналізації корпоративної стратегії за результатами опитування малих та середніх підприємств

Місце в рейтингу	Опис перешкоди
1	Нестача фінансування для експортної діяльності
2	Труднощі у визначенні зовнішніх можливостей
3	Обмежені знання та розуміння як аналізувати та локалізувати поточний бізнес за кордоном
4	Нездатність отримати нових клієнтів на зовнішніх ринках
5	Складність у пошуку надійних представництв за кордоном

Продовження таблиці 1.3

6	Відсутність стратегічного планування інтернаціоналізації
7	Недостатньо персонал для вирішення можливостей інтернаціоналізації
8	Труднощі у співставленні ціни конкурентів
9	Відсутність державної підтримки у країні локалізації
10	Високі транспортні витрати

Джерело: OECD, Hatzigeorgiou and Lodefalk [94, 95].

Відповідно до дослідження, проведеного Hatzigeorgiou і Lodefalk у 2011 [94, 95], саме міжнародні трудові мігранти можуть вирішити ці перешкоди на шляху до інтернаціоналізації торгової діяльності підприємства, за умови включення регулювання міграції у стратегічні пріоритети компанії.

Зокрема, за результатами їх роботи доведено: компанії, які наймають іноземних громадян, експортують більше товарів та послуг, ніж інші компанії. Також, ймовірність того, що компанія експортує послуги до країни, позитивно пов'язана з кількістю іноземних працівників, які народилися в цій країні. Наприклад, найм закордонного громадянина з вищою освітою, який прожив у Швеції менш ніж чотири роки, пов'язаний із середнім зростанням експорту послуг у свою країну походження на 18 відсотків [94].

Інші позитивні ефекти відзначені у роботі новозеландських та канадських вчених [124]. Ними виявлено, що мігранти можуть допомогти зменшити транзакційні витрати на двосторонню торгівлю, сприяти “ностальгічній торгівлі”, заохочувати аутсорсинг та прямі іноземні інвестиції шляхом направлення та передачі ефективності, сприяти розвитку країни походження через переказ грошей та повернення міграції та надавати цінні знання своїм роботодавцям у країні проживання.

Мігранти принесли культурно унікальні та комплементарні навички та знання процесів та ідей на робочому місці [91]. В інших випадках вони мають кваліфікованих колег, що сприяє вдосконаленню процесів та інновацій та забезпеченню нових робочих місць для своїх роботодавців. Ці зміни призвели до покращення продуктивності та розширення компанії. Роботодавці оцінюють широту мовних навичок, які отримують мігранти, а також цінність різноманітної робочої сили з глобальним світоглядом, яка може виявити можливості та нові відкриття. Виникли значні переваги, коли мігранти сприяли розширенню бізнесу, поділяючи розуміння та зв'язки з новими міжнародними ринками, постачальниками та відносинами з клієнтами [91].

У деяких галузях при наймі працівників-мігрантів виникли проблеми, пов'язані з інтеграцією та мовою, але в більшості випадків це було компенсовано мігрантами, які заповнюють прогалини навичок на певній посаді [91]. Найбільш значні наслідки часто були взаємопов'язаними, особливо там, де мігранти мали більш високу кваліфікаційну роль і мали додаткові навички, що перевищують специфіку роботи.

Теорія показує, що ключем до розуміння впливу імміграції на продуктивність є співвідношення капіталу та праці. Фірми можуть використовувати різні комбінації капіталу та робочої сили, щоб отримувати бажані результати, а оптимальне поєднання капіталу та робочої сили залежить від пропозиції та попиту цих факторів та їх відносного прибутку.

Чиста імміграція збільшує пропозицію робочої сили і, таким чином, зменшує відносну вартість робочої сили, але в короткостроковій перспективі передбачається, що капітал не може належним чином бути врегульованим, щоб підтримувати оптимальний коефіцієнт капіталовкладень. Ця відмінність від оптимального співвідношення капіталу та праці призведе до падіння продуктивності праці.

У довгостроковій перспективі за умови впливу відносного прибутку на збільшення капіталу, теорія припускає, що фондовий капітал повинен

змінюватися, щоб підтримувати оптимальний коефіцієнт капіталовкладень, і це знов призведе до підвищення продуктивності праці.

Проте ця теоретична база передбачає, що іммігранти просто збільшують пропозицію робочої сили і, можливо, але не обов'язково, відображають той спосіб, яким економіка адаптується до імміграції насправді. Теоретичні основи можуть ігнорувати деякі динамічні наслідки імміграції, зокрема, коли іммігранти в змозі запропонувати додаткові навички та знання місцевим працівникам.

Британська дослідниця, яка очолює Національний інститут економічних та соціальних досліджень, Хетер Рольф [127] визначає три основні канали, через які мігранти можуть впливати на продуктивність та економічне зростання.

По-перше, іммігранти збільшують людський капітал приймаючої країни, отримуючи певні навички та знання, які поділяються з корінним населенням. Вони можуть принести інноваційні ідеї та знання про нові процеси, а також забезпечувати зв'язки з іноземними ринками, які можуть сприяти потокам іноземної інвестиції та торгівлі. Підвищення людського капіталу за допомогою цих нових знань та навичок має підвищити продуктивність праці.

По-друге, іммігранти можуть підвищити продуктивність праці, якщо вони працюють як "доповнення", а не "заміна" місцевим робітникам. Рольф та ін. визначили, що це може збільшити стимули для місцевих працівників до придбання нових навичок, щоб конкурувати з трудящими-іммігрантами. Це повинно призвести до загального збільшення продуктивності праці шляхом підвищення кваліфікації місцевих працівників та збільшення сукупного рівня кваліфікації в економіці.

По-третє, мігранти можуть впливати на бізнес-стратегії завдяки коливанням відносної ціни на виробничі витрати та вибір технології виробництва.

Додатковий ефект іммігрантів на продуктивність може мати місце, якщо, наприклад, існує велика частка низько- (високо-) кваліфікованої міграції, яка може знизити (підвищити) середню продуктивність праці. Цей ефект композиції відбудеться завдяки ефективному зростанню пропозиції робочої сили низькокваліфікованих працівників, переорієнтації економіки на низькокваліфіковану роботу. Цей ефект композиції може знизити середню продуктивність у всій економіці, крім впливу іммігрантів на співвідношення капіталу та праці.

У 2016 році Журнал міжнародної економіки опублікував дослідження французьких, польських та бельгійських вчених щодо впливу міжнародних мігрантів на добробут в країнах ОЕСР [119, 121]. Цінність даного дослідження полягає у спробі окреслити вищезгадані залежності продуктивності праці через економічну функцію та конкретні обрахунки, що було зображено через функцію продуктивності.

Відповідно до цього дослідження, у кожній країні *c* існує маса фірм B_c, які працюють на монополістично конкурентному ринку. Отже, стратегічні взаємозалежності між фірмами виключаються. Виробництво вимагає праці, яка поставляється нееластично чотирма типами недосконало замінних працівників. Ринок праці абсолютно конкурентоспроможний, тому що кожен тип працівника отримує винагороду за її граничною продуктивністю. Очевидно, у країнах з обмежувальними установами багато факторів перешкоджає коректуванню заробітної плати, що призводить до коригування рівня зайнятості [119]. Це питання, в основному, стосується низькокваліфікованих працівників, які живуть у європейських країнах, де обмеження заробітної плати є сильнішими. У даному припущенні, в загальному рівноважному середовищі немає безробіття, і ми не маємо справу з неоднорідністю між зайнятими та безробітними. Отже, припускаємо, що вплив міграції на загальний розмір заробітної плати (та ефекти розміру ринку) не занадто залежить від типу регулювання ринку праці.

Кожна фірма максимізує свій прибуток, який потім призводить до рішення про вихід на ринок чи ні, і яку ціну встановлювати один раз. Для наочності вчені окремо описують дві пов'язані сторони проблеми максимізації прибутку, тобто мінімізацію одиничної собівартості продукції за заданий рівень випуску, а також визначення оптимальної ціни та обсягу виробництва.

Виробнича функція фірми k у країні c визначається як вкладена комбінація праці CES. Виробнича функція верхнього рівня визначає кількість висококваліфікованих і низькокваліфікованих працівників, необхідних для виробництва YC (к), і визначається як:

$$y_c(k) = A_c \bar{\ell}_c^T(k) = A_c \left(\theta_c^S \left(\bar{\ell}_c^S(k) \right)^{\frac{\sigma_S - 1}{\sigma_S}} + \left(1 - \theta_c^S \right) \left(\bar{\ell}_c^U(k) \right)^{\frac{\sigma_S - 1}{\sigma_S}} \right)^{\frac{\sigma_S}{\sigma_S - 1}} \quad (1)$$

де Ac - коефіцієнт загальної факторної продуктивності країни (TFP),

$\bar{\ell}_c^T(k)$ - це загальна зайнятість в одиницях ефективності фірмою k, яка ділиться на $\bar{\ell}_c^S(k)$ і $\bar{\ell}_c^U(k)$, загальне працевлаштування висококваліфікованої та низькокваліфікованої праці в одиницях ефективності.

Кожен фактор визначається з точки зору підрозділів ефективності, щоб враховувати притаманну продуктивності кожного типу працівника та переваги, що виникають внаслідок взаємодії між працівниками.

Еластичність заміни, $\sigma_S \in (1, \infty)$, фіксує недосконале залежність між працівниками різних рівнів освіти.

Параметр θ_c^S с відображає відносну продуктивність висококваліфікованої робочої сили. Результати підрахунків вчені візуалізувати у вигляді графіків (рис. 1.6).

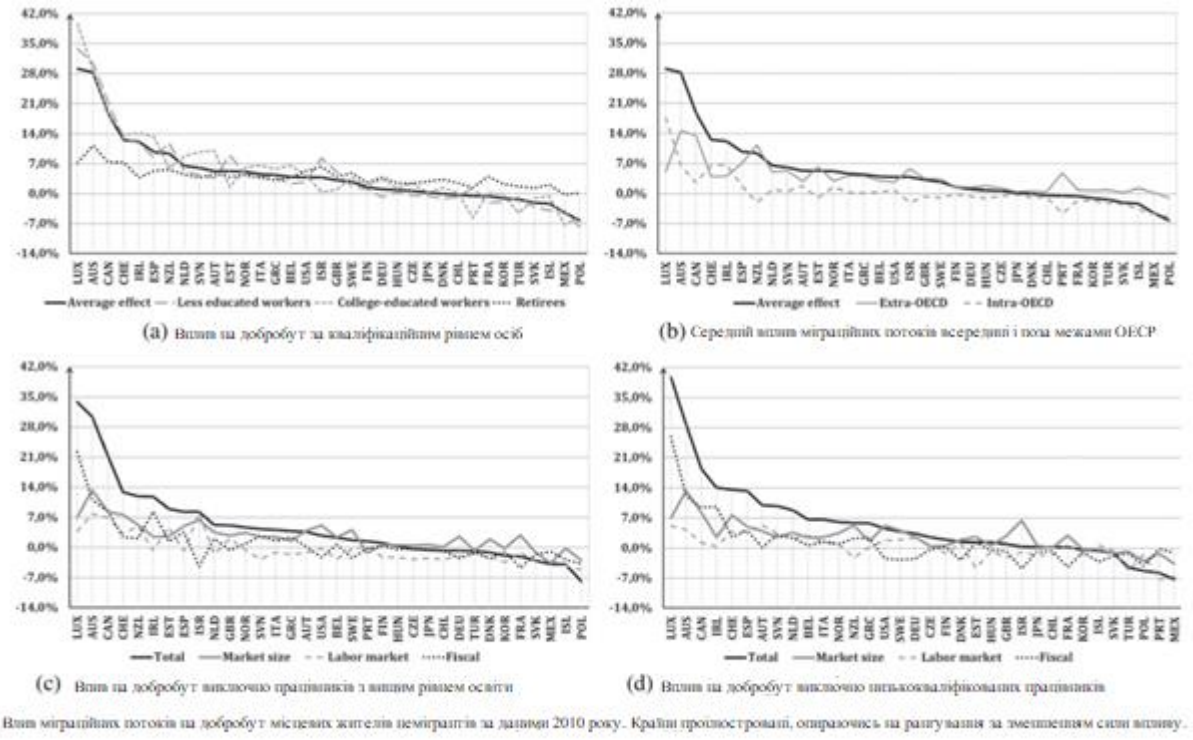

Рис. 1.6. Вплив міграційних потоків у країни ОЕСР на добробут місцевих жителів, які не є мігрантами.

Джерело: Aubry A., Burzynski M., Docquier F. The welfare impact of global migration in OECD countries (2016) [63]

Завдяки цій моделі вчені зуміли довести, що розмір ринку як показник може допомогти пояснити вплив міжнародної трудової міграції на продуктивність праці та добробут місцевого населення.

Відповідно до дослідження, проведеного у 2015 році Great Britain Department of Business, Innovation and Skills, можна виділити наступні п’ять напрямків, за якими компаніям пропонується провести стратегічні зміни задля кращих результатів у зв’язку зі зростанням впливу міжнародних міграційних потоків [91]:

1. Навички.

Це умова безперервності та зростання якості роботи низько- та висококваліфікованих працівників. Наймані працівники-мігрантами з широкими за спектром спеціалізації навичками приносять додаткові вигоди

бізнесу. Зокрема, у Великобританії високоспеціалізовані інженери-мігранти дозволили компаніям значно пришвидшити час виконання контрактів на замовлення та брати на себе додаткове навантаження.

Найм мігрантів, зрештою, дозволяє обирати серед ширшого спектру талановитих та освічених спеціалістів, оскільки вони зазвичай подаються на ту ж вакансію зі значно більшим досвідом, аніж місцеві кандидати. З іншого боку, така різниця може бути часом обґрунтована компенсацією слабшим рівнем володіння мовою. У згаданому вище дослідженні, одна IT-компанія, яка сподівалася заповнити прогалини технічних навичок за рахунок найму мігрантів, виявила, що без володіння мовою працівники-мігранти не підтримують належних зв'язків з клієнтами та персоналом. Проте, в кінці кінців, посилення продуктивності компаній за рахунок найму мігрантів переважує певний відсоток людей, що не приживаються на новому робочому місці через нестачу мовних навичок.

2. Інновації.

Відбуваються за рахунок особистої ініціативи працівників, а також в результаті співпраці змішаних за походженням команд. Важливо, аби найефективніші з ідей отримали підтримку з боку керівництва та за рахунок корпоративного духу.

У дослідженні британського міністерства згадані три випадки, коли мігранти можуть принести якісні інноваційні зміни у компанію:

- якщо компанія стратегічно орієнтована на інноваційну діяльність;

- у змішаних командах, що працюють у креативних індустріях;

- якщо мігранти працюють над створенням нових рішень для регіонів свого походження.

3. Обмін знаннями.

Найкращий ефект від обміну знаннями відбувається у компаніях із добре налагодженою формальною структурою, а також під час неформального спілкування між колегами.

4. Тренінги та навчання.

Як зазначено у дослідженні, проведеному британським міністерством, даний пункт не має значного впливу на стратегічні орієнтири компанії. Однак, компанії, що наймають низькокваліфікованих працівників-мігрантів, відзначають потребу проведення додаткових тренінгів, зокрема мовних та інтеграційних. Зокрема, це стосується таких індустрій як колл-центри, аеропорти, збут і дистрибуція.

Окрім того, це працює і у зворотному напрямку. Хоча і навчання, яке мігранти в змозі надати своїм місцевим колегам, зазвичай відбувається у неформальній обстановці та є радше випадковим і незапланованим, нерідко це може зберегти компанії немало витрат, пов’язаних із наймом вузькоспеціалізованих тренерів.

5. Зв’язки.

Використовується для стимулювання розширення на нових і існуючих ринках та покращення відносин з клієнтами. У дослідженні, мігранти вплинули на бізнес трьома способами: підтримка розширення та зростання на нових ринках; зміцнення відносин з клієнтами на існуючих ринках за кордоном а також допомога у веденні бізнесу за допомогою місцевих зв'язків у Великобританії.

6. Інтеграція.

Може стати проблемою у випадках, коли змішування команд менш поширене, і де управління не є проактивним у вирішенні розбіжностей або конкуренції. Низька та неякісна інтеграція частіше зустрічається серед низькокваліфікованих працівників. Це може бути вирішено шляхом заохочення використання англійської на роботі, полегшення інтеграції в команду, організації командних подій та управління відносинами між працівниками. Підприємства, які прийняли ці заходи, успішно подолали проблеми інтеграції.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ І

Міграція – це просторовий рух особи чи групи осіб, що може вести до подальшої зміни їх місця перебування та проживання назавжди або тимчасово у результаті добровільного чи примусового перетину адміністративного кордону, який супроводжується зміною їх соціально-економічного стану внаслідок іншої інфраструктури та соціальних, освітніх, виробничих, інформаційних, інвестиційних тощо умов. За умов добровільної міграції, інтенсивність даного руху обернено пропорційна відстані між територіями та умовам життя між ними.

Загальним мотивом до економічної міграції слугує нерівномірність розвитку світового господарства, що проявляється відмінності у виробництві та продуктивності. Неекономічна ж міграція відбувається внаслідок впливу політичних, релігійних, гуманітарних природних чи воєнних чинників.

Міжнародну трудову міграцію також можна класифікувати а цілим рядом об'єктивних та суб'єктивних критеріальних ознак: якісний склад (низько- чи висококваліфіковані, креативний клас), спеціалізація (з чи без спеціалізації), мотиви (найм, біженці, інвестори, “відтік мізків”, роумінгери, глобальні кочівники).

У майбутньому очікується, що темп росту кількості мігрантів буде залишатися таким же або зростатиме, тому розвинені країни активно вдосконалюють свої міграційні політики та дослідження, аби уникнути кризових ситуацій. Згідно з іншими дослідженнями, відмінності між країнами у майбутньому будуть все більш розмитими, а економічний розвиток буде приблизно на одному і тому ж рівні у різних регіонах.

Деякі вчені стверджують, що масштаби міграції будуть скорочуватися, як і її тривалість. Таким чином, люди стануть менш мігруючими, але більш мобільними. Таку тенденцію іменують циркулюючою міграцією.

Під впливом глобалізації, міграційні потоки трансформують економічне середовище. У першу чергу, йде тенденція до регіоналізації - об'єднання країн,

потоків, компаній за територіальною ознакою, особливо на півдні. Це, можливо, призведе до радикальної транснаціоналізації суспільства у подальшому. По-друге, локалізація набирає все більших обертів і ключову роль у міграції грають не країни, а міста.

Революція у сферах науки, технологій, інформації та телекомунікацій також значно змінює те, яким чином та з яких мотивів відбувається міграція, і, відповідно, як на це реагують конкретні підприємства, а також як вони вирішують це регулювати.

Наявні дослідження відзначають такий ефект та вплив міграції на компанії, у яких вони працюють: інтернаціоналізація малого та середнього бізнесу, зростання кількості та об'єму експортних та імпортних операцій, зменшення транзакційних витрат на двосторонню торгівлю, сприяння “ностальгічній торгівлі”, залучення аутсорсингу та прямих іноземних інвестицій та надання цінних знань своїм роботодавцям у країні проживання. Крім того, деякими вченими обґрунтовується зростання продуктивності праці у компанії та добробуту місцевих громадян зі збільшенням залучення мігрантів через економічні обрахунки на основі даних ОЕСР. Для покращення організаційних стратегій та отримання позитивних ефектів від міжнародних міграційних потоків, рекомендується виділити наступні пріоритети: навички працівників, їх тренінг та навчання, інноваційна діяльність підприємства, налагодження зв'язків, інтеграція та обмін знаннями між працівниками.

РОЗДІЛ ІІ. ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІНИ СТРАТЕГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ

2.1. Характеристика господарської діяльності компанії ТОВ “Партнер-Оверсіз”.

Підприємство «Партнер-Оверсіз» є юридичною особою із приватною формою власності, що за організаційно-правовою формою є товариством із обмеженою відповідальністю. Підприємство було засноване 13 вересня 2010 року зі статутним фондом у розмірі 1000 грн. Органом державної реєстрації виступило Тернопільське міське управління юстиції, органом ДПС основної реєстрації – Тернопільське.

За спеціалізацією підприємству присвоєні наступні види діяльності:

- 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна
- 12.00 Виробництво тютюнових виробів
- 46.17 Діяльність посередників у торгівлі продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами
- 46.19 Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту
- 46.39 Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами
- 46.49 Оптова торгівля іншими товарами господарського призначення
- 47.25 Роздрібна торгівля напоями в спеціалізованих магазинах
- 47.26 Роздрібна торгівля тютюновими виробами в спеціалізованих магазинах
- 49.41 Вантажний автомобільний транспорт
- 73.20 Дослідження кон'юнктури ринку та виявлення громадської думки

Головною метою ТОВ “Партнер-Оверсіз” є посів та вирощування тютюну, його подальша ферментація на заводі та збут тютюновим фабрикам.

У наявності організації – 11 орендованих земельних ділянок, що за призначенням є землями громадської та житлової забудови, а також сільськогосподарського призначення.

За типом організаційної структури на підприємстві збудовано лінійно-функціональні зв'язки (рис. 2.1). На чолі організації знаходиться генеральний директор та наглядова рада. У складі підприємства функціонують наступні підрозділи: безпеки, фінансовий, маркетингу, управління персоналом, юридичний, операційно-виробничий, організаційного розвитку.

Керівник операційно-виробничого департаменту у своєму розпорядженні має сигаретний та табачний цех, відділ вирощування табаку, відділ агрономії, відділ закупівель, транспортний та інженерний відділи, підрозділ забезпечення якості та логістичну службу.

У розпорядженні керівника департаменту управління персоналом також знаходиться медичний пункт та IT департамент, відповідальний за технічну підтримку організації виробництва.

Вибір даної структури був зроблений у зв'язку з рядом чинників, серед яких: зовнішній вплив середовища, стиль та спосіб управління, специфіка індустрії, стратегічні цілі підприємства, реальні взаємозв'язки між працівниками та ланками.

Таким чином можна говорити про чотири рівні в організаційній структурі компанії: найвищий рівень управління належить директорові підприємства та наглядовій раді, другому рівню відповідають керівники основних семи департаментів. Разом вони складають топ-менеджмент компанії. На третьому рівні знаходяться функціональні відділів та служб. На четвертому рівні знаходяться безпосередні виконавці завдань.

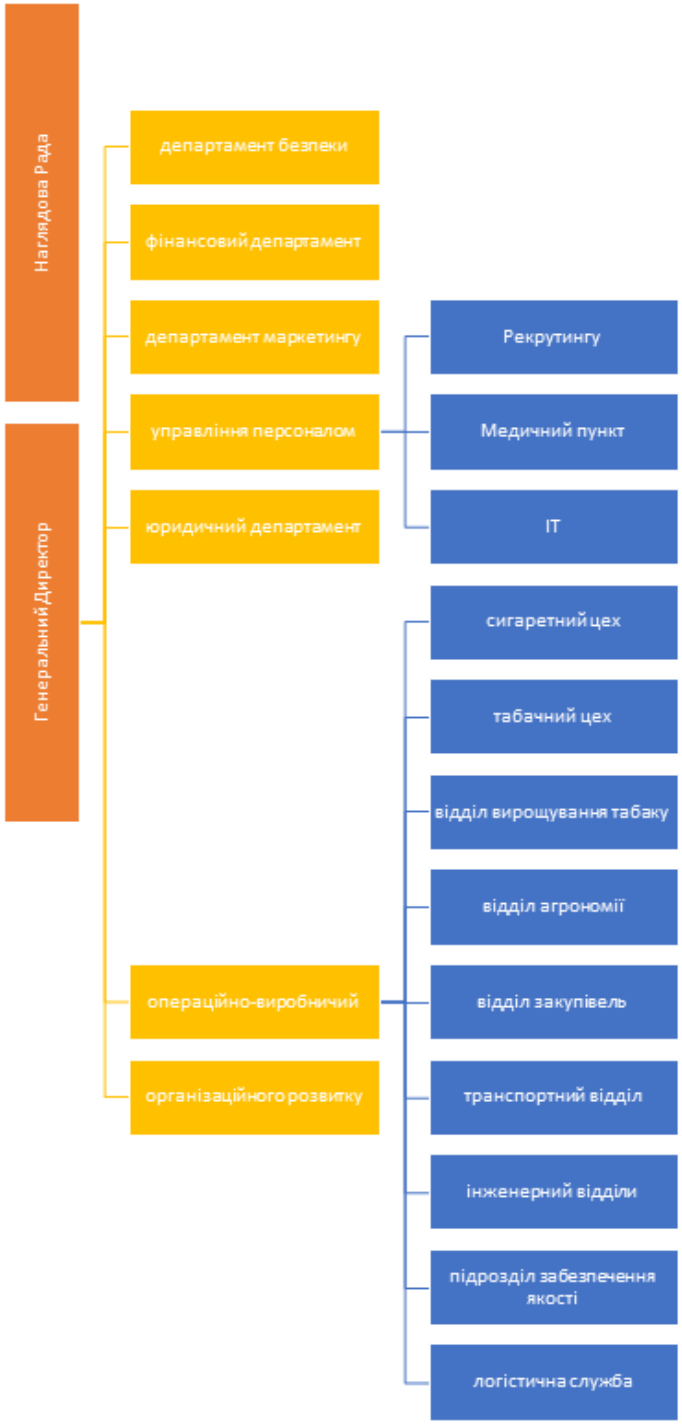

Рис. 2.1. Організаційна структура ТОВ “Партнер-Оверсіз”

Дана структура спрямована на те, щоб мати змогу найняти висококваліфікованих працівників та поєднати принципи єдності управління та спеціалізації - питання, що стоять перед компанією найбільш гостро.

На фабриці працює більше 600 працівників, більшість з яких залучено до операційно-виробничої діяльності, зокрема, у тютюновому та сигаретному цехах.

На виробництві діє система контролю за якістю, що відповідає міжнародному стандарту ISO 9001. Така організація праці забезпечує стабільно високий, передбачуваний рівень продукції за використанням новітніх технологій, які пройшли випробування і акредитацію в системі Укрсепро. Крім того, комплексний контроль за якістю сировини та кінцевої продукції було підтверджено вимогам ДСТУ ISO/IEC 17025:2006.

Корпоративна стратегія націлена на створення безпечного середовища праці через мінімізацію ризиків та роботою над недопущенням нещасних випадків.

Аналіз якісного складу працівників показує, що найбільша частина працюючих на підприємстві має вік від 26-49 років (67,8 %) та від 50-59 років – 10,2 % (рис. 2.2). Це в свою чергу свідчить про розвиток тенденції старіння персоналу.

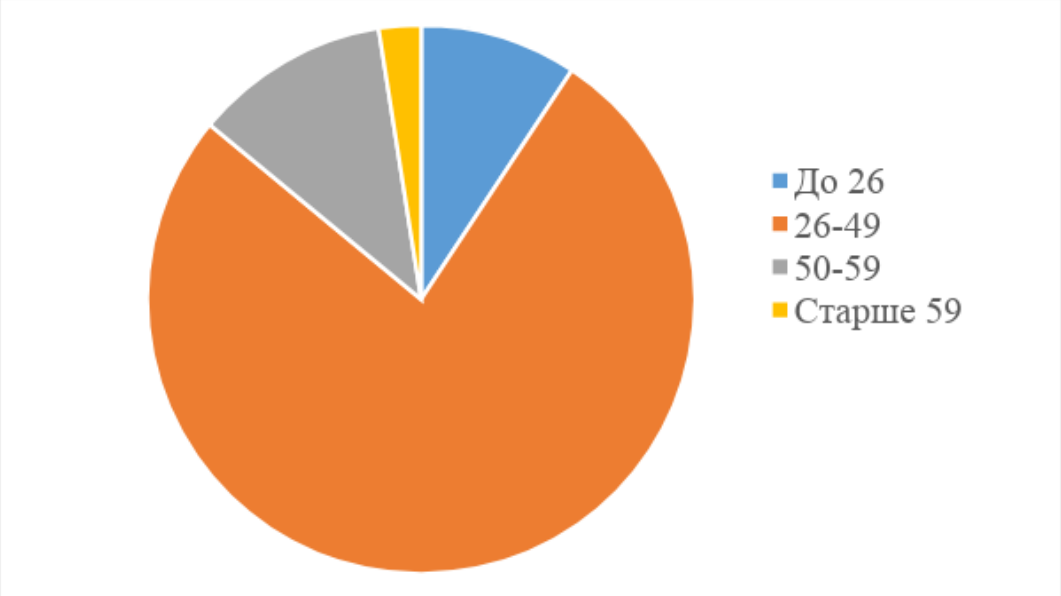

Рис. 2.2. Вікова структура персоналу підприємства

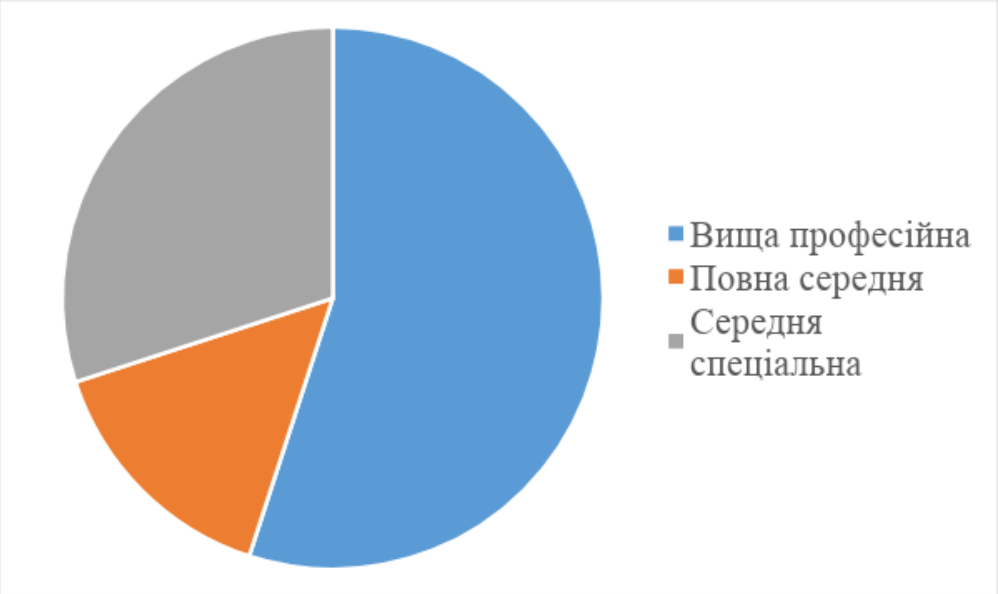

Рис. 2.3. Освітньо-кваліфікаційна структура персоналу

Позитивною характеристикою залишається високе число працівників з середньоспеціальною та вищою освітою – 63,7 %.

Тривожним знаком при цьому видається рівень незаповнених вакансій, що коливається на рівні 15-25% протягом останніх років. На це, очевидно, впливає рівень заробітних плат, а також масовий відтік кадрів за кордон.

Так, у Тернопільській області середні зарплати одні із найнижчих по Україні, а, окрім того, у 2018 році не показують суттєвого росту (рис. 2.4).

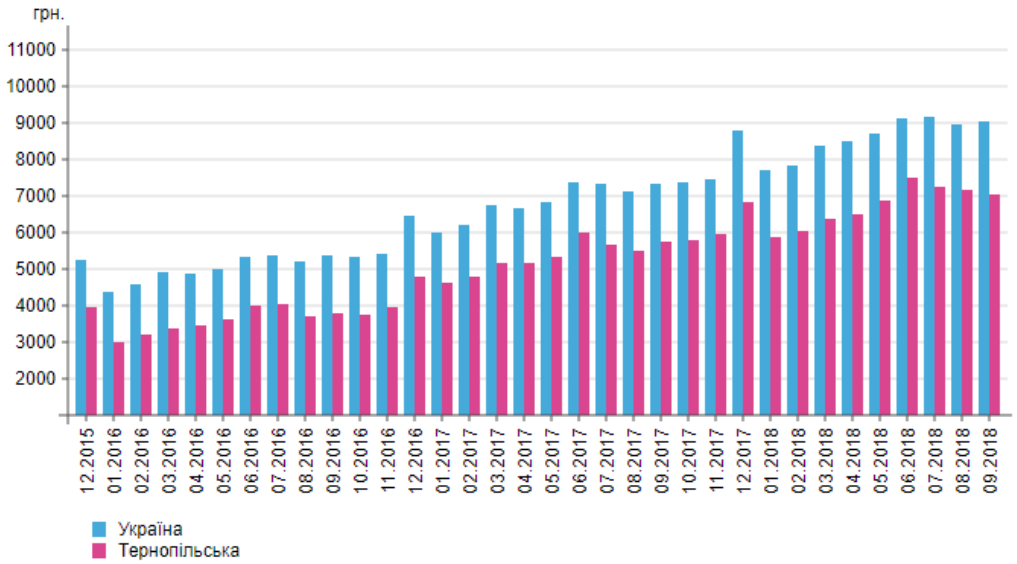

Рис. 2.4. Середня заробітна плата по Тернопільській обл. та Україні за останні роки (грн.)

Джерело: Міністерство фінансів України.

Одним із найважливіших критеріїв оцінки господарської діяльності підприємства слугує фінансова характеристика. Зокрема, вона включає оцінку поточних фінансових результатів діяльності, а також аналіз платоспроможності, ліквідності, рентабельності, ділової активності та фінансової стійкості підприємства.

Розрахунок основних показників платоспроможності ТОВ «Партнер-Оверсіз» згруповано в табл. 2.1 (за даними, наведеними у Додатках Б- Ґ) .

Таблиця 2.1

Розрахункові значення показників платоспроможності

Показник	Нормативне значення	2014 рік	2015 рік
Коефіцієнт платоспроможності	0,5-0,7	0,564	0,693
Коефіцієнт фінансування	≥ 1	1,359	1,438
Коефіцієнт забезпеченості	≥ 0,1	0,535	0,62
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	≥ 0	0,601	0,71

Аналізуючи показники платоспроможності можна зробити наступний висновок: динаміка розрахункових значень є позитивною. Значення коефіцієнту платоспроможності та коефіцієнту фінансування відповідають нормативним значенням. Це свідчить про наявність необхідного обсягу платіжних коштів для погашення заводом своїх боргових зобов'язань і підтримання фінансової стійкості.

Ліквідність вказує на здатність підприємства перетворити наявні активи на гроші у короткий строк та без втрат їх ринкової вартості. Для цього слід взяти до уваги достатність оборотних активів для погашення поточних зобов'язань – короткострокової кредиторської заборгованості. Розрахункові значення показників ліквідності представлені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Розрахункові значення показників ліквідності

Показник	Нормативне значення	2014 рік	2015 рік
Коефіцієнт покриття	1,0-3,0	2,15	2,32
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,5-1,0	0,529	0,755
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	≥ 0,2-0,25	0,2161	0,22
Оборотний капітал	> 0	915000	10155000

Із таблиці 2.2 можна зробити висновок, що в ліквідності підприємства сталися істотні зміни. Перш за все необхідно підкреслити позитивну динаміку значень показників. Фактичне значення коефіцієнта абсолютної ліквідності залишаються у рамках нормативного. Позитивним явищем є зростання оборотного капіталу, що свідчить про покращення сплати боргових зобов'язань і зростання можливості розширення діяльності.

Аналіз ділової активності є важливим етапом оцінки фінансового стану підприємства. Метою даного аналізу є одержання ключових показників обґрунтованої оцінки стану суб'єкта господарювання і перспектив його розвитку (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Розрахункові значення показників ділової активності

Показник	Нормативне значення	2014 рік	2015 рік
Коефіцієнт оборотності активів	> 1	1,40	1,74
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	збільшення	19,99	76,97
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	збільшення	39,42	271,96
Коефіцієнт оборотності виробничих запасів	збільшення	138,21	308,56
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	збільшення	5,47	7,85

Отже, аналіз показників ділової активності в розрізі років показує, що існує позитивна динаміка в розрахункових значеннях. Це свідчить про економічну активність підприємства. Адже, чим швидше обертаються ресурси підприємства, тим краще для нього.

Одним із головних вартісних показників ефективності виробництва є рентабельність. Аналіз рентабельності дозволяє підприємству визначити ефективність вкладених коштів та раціональність їхнього використання. Значення основних показників рентабельності представлені в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Розрахункові значення показників рентабельності

Показник	Нормативне значення	2014 рік	2015 рік
Коефіцієнт рентабельності активів	збільшення	0,062	0,072
Коефіцієнт рентабельності операційної діяльності	збільшення	0,044	0,07
Коефіцієнт рентабельності продукції	збільшення	0,45	0,47
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	збільшення	0,024	0,056

На основі проведених розрахунків фінансових показників можна зробити висновок, що спостерігається зростання значень по багатьох фінансових показниках. Це свідчить про збільшення ефективності господарської діяльності ТОВ «Партнер-Оверсіз».

2.2. Оцінка сучасних тенденцій розвитку міжнародної трудової міграції.

Глобальна міграція створює ряд можливостей та викликів для бізнесу. Це супроводжується впливом на економічну динаміку на рівні країни та регіону за трьома основними напрямками: пропозиція та попит на ринку праці, фіскальна політика та державні фінанси та нові комерційні можливості.

Розглянемо перший з цих напрямів - зайнятість та працевлаштування мігрантів. У 2016 році показники зайнятості мігрантів ОЕСР залишалися відносно стабільними на позначці 67,4% - це на 1 процентний пункт більше, ніж у попередньому році. Більше двох з трьох іммігрантів в ОЕСР працюють (рис. 2.5) [120, 121].

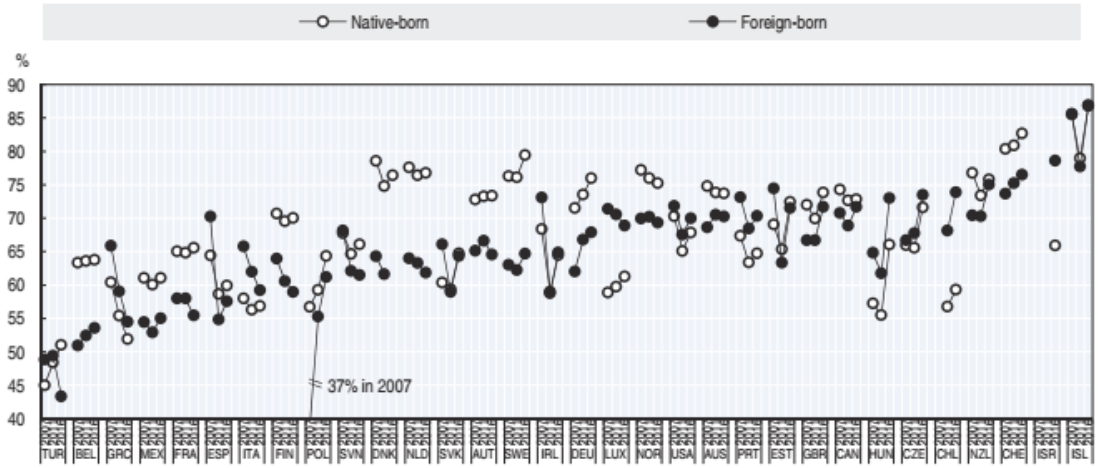

Рис. 2.5. Рівень зайнятості за країною походження у 2007, 2011 та 2016 рр.

Джерело: Eurostat [83].

Показники безробіття серед осіб іноземного походження, однак, як і раніше вищий, ніж у їх місцевих однолітків, особливо в Європі. У середньому рівень безробіття іноземних працівників досяг у 2016 році 8,3%, а в європейських країнах - ОЕСР - 12,4%; це на 1,8 та 4,3 процентних пункти вище, ніж у вітчизняних працівників (рис.2.6) [119, 121].

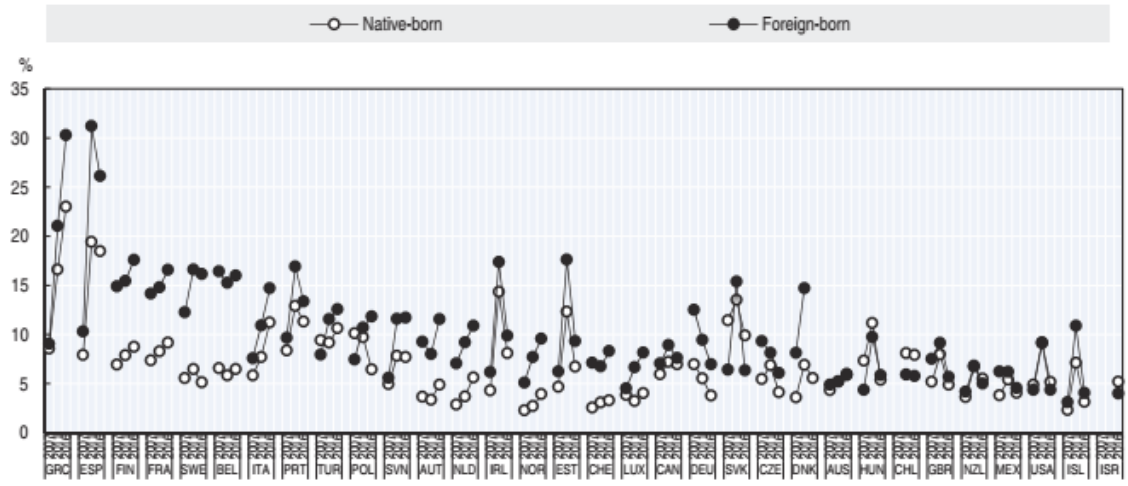

Рис. 2.6. Рівень безробіття за країною походження, 2007, 2011 та 2016 рр.

Джерело: Eurostat [83].

Відсутність інформації та підготовка до міграції часто ставлять трудових мігрантів у невигідне становище на цільових ринках праці. Існують також адміністративні перешкоди; наприклад, стосовно визнання кваліфікації в інших країнах. [78]

Мігранти надмірно представлені на посадах, пов'язаних з рутинними завданнями, що робить їх більш вразливими до ризику втрати роботи у міру розвитку автоматизації. В європейських країнах ОЕСР, 47% з іноземних робітників працюють на посадах, які в першу чергу включають рутинні завдання (рис. 2.7) [120, 121].

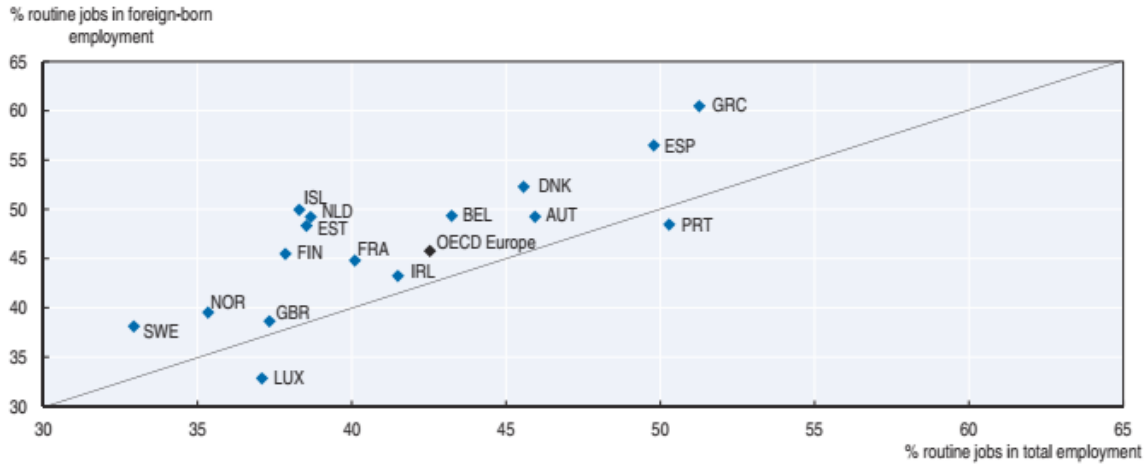

Рис. 2.7. Загальна частка зайнятості і частка мігрантів, працевлаштованих на рутинних посадах (за класифікацією NS-SEC) у деяких європейських країнах, які належать до ОЕСР, 2015 р.

Джерело: Eurostat [83].

Загалом, мігранти є важливим джерелом навичок, але їхня мобільність не завжди гарантується національними законодавствами та умовами ринку праці. Забезпечення безпеки та добробуту трудящих-мігрантів за кордоном повинно здійснюватися шляхом співпраці між підприємствами, державою та представниками громадянського суспільства. Така ситуація ставить на перший план перед управлінцями компаній питання про те, як найефективніше використати наявні трудові ресурси. Це веде нас до розгляду та впровадження у стратегію такої статті як глобальна мобільність працівників та глобальне управління талантами, що повинне стати якісно новим рівнем кадрової адміністрації. [78]

Компанії дедалі частіше говорять про свій досвід щодо найму та управління мобільними працівниками. Багато з них вивчають нові партнерські відносини з урядами, профспілками працівників та громадянським суспільством, які можуть збалансувати потребу у вміннях та таланті з метою соціального забезпечення, інтеграції та безпеки. [78]

Центральна роль глобального управління талантами у досягненні стратегічних цілей транснаціональних підприємств стала широко визнаватися в останні роки [129; 132; 134]. Нові емпіричні підходи підкреслюють важливість міжнародної мобільності працівників як ключового елементу глобальних управлінських стратегій [51; 131; 132].

В академічній літературі в основному не піднімали тему про інтеграцію між глобальною мобільністю та глобальним управлінням талантами. Це суттєвий розрив, тому що організації мають мало теоретичних або емпіричних вказівок щодо максимізації інтеграції глобальної мобільності та глобального управління талантами та того, як максимально збільшити внесок глобальної мобільності в організаційні показники.

Незважаючи на те, що лідерський талант отримав найбільшу кількість обговорень у літературі, реальність для більшості організацій полягає в тому, що існують позиції, які є більш важливими, ніж лідерські у визначенні успіху чи невдачі організації.

Справді, важливим досягненням літератури з управління талантом є краще розуміння позицій, які мають найбільший потенціал для доданої вартості організації [6; 11; 13].

Цей підхід узгоджується з закликами до більш високого рівня диференціації ролей в організаціях з акцентом на стратегічні над нестратегічними вакансіями [122] або між тими організаційними ролями, які обіцяють лише незначний вплив у всьому світі і тими, які можуть забезпечити великий вплив [11].

Історично ключовим обмеженням стратегічного внеску у впровадження глобальної мобільності стала переважаюча концентрація на питаннях оподаткування та дотримання вимог. Наприклад, нещодавнє дослідження практиків E&Y [80] визначає відповідність до податкового законодавства та імміграцію як два пріоритети глобальної функції мобільності.

Щодо того, у яких сферах працівники-мігранти можуть дати найкращий ефект, зважаючи на те, що залучення до рутинної роботи є неефективним на

фоні масової автоматизації виробництва (про що йшла мова вище), то у 1990-их рядом вчених було виявлено позитивний ефект від залучення до торгових операцій імпорту та експорту. Зокрема, це стосується як високо- так і низькокваліфікованих працівників.

Зв'язок між торговими та мігрантськими мережами формалізовано концепцією Гульда [90], а пізніше підтверджена низкою академічних внесків щодо таких країн, як Великобританія [86], Канада [96], США [117] та Франції [79]. Згідно з цими дослідженнями, ефект від мереж міграції виникає переважно через два канали.

По-перше, мережа мігрантів допомагає подолати інформаційні бар'єри, а також вирішувати завдання щодо виконання контрактів, таким чином зменшуючи транзакційні витрати на торгівлю [79]. Канал працює за допомогою механізмів, пов'язаних із знаннями, такими як знайомство мігрантів з ринками та установами, володіння особистими зв'язками та володіння мовами та культурними нюансами в їхній країні походження [90], всі важливі ресурси та можливості для проведення міжнародних бізнес операцій ефективно [134]. Ця інформація особливо корисна, коли між торговельними партнерами існують великі відмінності щодо інститутів, мов та культур [137], а бізнес-політичне середовище є менш прозорим у країні походженн [125].

По-друге, мігрантські мережі допомагають створювати попит на товари з країн походження, тим самим стимулюючи торгівлю та стимулюючи імпорт з походження до країни призначення [86]. Найчастіше припускають, що мігранти, ймовірно, зберігатимуть прихильність щодо певних товарів, що походять з їх рідних країн. Важливо відзначити, що споживачі, що працюють на підприємстві, можуть використовувати можливості даного попиту для створення ринку на міжнародному рівні [72].

Хоча в економічній літературі часто передбачається, що висококваліфіковані мігранти більше сприяють експорту з їх рідних країн через їх кращу освіту. Деякі дослідження, зокрема, проведені у Китаї

науковцем Xiyan Yang [104], доводять більший внесок низькокваліфікованих працівників через вирахуваний більший показник підприємницьких устремлінь. Відмінності в досягненні освіти мають значення, але в основному в їх асоціації з відданістю іммігрантів до про-торговельної діяльності і надання переваги країні походження товарів. Ідеї та культурні схильності можуть мати більше значення [110].

Стає очевидним, що організації є важливими суб'єктами, що стимулюють політичні зміни. Це породжує загрозу панування економічних організацій з капіталістичними інтересами, що може призвести до економізації міграційних дебатів [70] і знехтувати соціальними аргументами. У цьому контексті баланс сил певних типів організацій важливий для успіху. Для цього необхідно знати, які видимі та менш помітні суб'єкти беруть участь у зміні політики, в якій мірі і в яких стратегіях вони ведуть до переконання.

Для побудови ефективної стратегії та розстановки пріоритетів із врахуванням останніх тенденцій міжнародної трудової міграції, для компаній все критичнішим стає розуміння звідки отримувати та як правильно оперувати наявними даними про міграцію.

За останні роки було зроблено багато закликів покращувати дані про міжнародну міграцію, однак наявність відповідних високоякісних даних про міграцію залишається обмеженою, і прогрес у вирішенні цього завдання був повільний. Насправді, інвестування у якісні дані про міграцію окуповується як для мігрантів, так і для країн. Ефективне використання даних створює цінність у всіх основних вимірах міграції.

Дані міграції з традиційних джерел - наприклад, національні переписи населення, вибіркові обстеження та адміністративні джерела - характеризуються значними прогалинами у кількості та якості, незважаючи на зростання національних коаліцій та міжнародного співтовариства щодо їх вирішення [8]. Національні переписи населення проводяться нечасто і не можуть забезпечити своєчасну інформацію про міграцію; опитування домогосподарств є дорогими і не завжди включають мігрантів, особливо якщо

вони недокументовані. Адміністративні записи (наприклад, видача дозволів на проживання та роботу) не систематично аналізуються та систематично розповсюджуються у багатьох країнах.

Наявні дослідження показують, що деякі типи великих даних є особливо перспективними для вивчення феноменів, пов'язаних з міграцією. До них відносяться детальні записи мобільних телефонів (CDR); інтернет-активність - наприклад, пошуки Google, повторні реєстрації на веб-сайті та надсилання електронних листів; інтернет-медіа-вміст; і географічну діяльність соціальних мереж, яку можна отримати через рекламні платформи, створені соціальними медіа компаніями, щоб допомогти рекламодавцям орієнтуватися на певну аудиторію. [67]

Загалом, основні переваги нових джерел моніторингу, або поєднання нових та традиційних джерел, полягають, зокрема, в наступному [67]:

а) їх широке охоплення, оскільки ці дані стосуються всіх користувачів мобільних пристроїв або Інтернет-послуг, а отже, і великих сегментів населення (навіть тих, кого важко досягти);

б) їх своєчасність, оскільки дані збираються практично в режимі реального часу;

в) частота, з якою інформація може бути оновлена;

г) висока просторова роздільна здатність великих даних;

д) відносно низька вартість отримання таких даних залежно від готовності постачальників даних розподіляти їх, оскільки вони автоматично збираються та зберігаються в режимі реального часу;

е) їхній потенціал для отримання розуміння тимчасових, кругових та сезонних моделей міграції, які важко знайти за допомогою традиційних джерел.

Усе це в підсумку створює реальні вигоди в реальному часі для всіх залучених сторін - мігрантів, компаній та держав. Так, використання даних про витрати на підбір персоналу та умови праці може допомогти скоротити витрати на найм на 3-6 мільярдів доларів для трудових мігрантів в самих лише

чотирьох країнах Перської затоки (Оман, ОАЕ, Катар, Саудівська Аравія). [116]

Використання даних для визначення та стимулювання груп мігрантів з відповідними наборами навичок з-за кордону може допомогти усунути прогалини на внутрішньому ринку праці. У період з 2005 по 2015 рр. Австралія збільшила кількість вакансій, заповнених мігрантами-підприємцями з відповідними навичками, на приблизно 14% кожного року. Використання даних для відповідності кваліфікації мігрантів з відповідними робочими місцями може збільшити надходження висококваліфікованих мігрантів на 5-7 мільярдів євро лише в ЄС. [116]

У підсумку, можна виокремити наступні тенденції впливу міжнародної міграції на зміну стратегічних пріоритетів в організаціях [85, 94]:

- Зростання потенціалу впровадження інновацій. Дослідження, проведені В. Босетті, К. Каттанео та Е. Вердоліні, показало, що велика частка висококваліфікованих іноземних працівників позитивно впливає на інноваційний потенціал компаній в країнах-реципієнтах ЄС [69]. Інше дослідження, проведене науковцями з Гарварду, вказує на високий коефіцієнт залучення іноземних працівників у США до сфери науки та інженерії [88].
- Інвестування зусиль у розробку глобальної системи управління талантами. Зокрема, в умовах відсутності досконалого доступу до інформації як зі сторони працівників, так і зі сторони роботодавців, підвищується ймовірність передачі неефективної інформації та росту безробіття. ОЕСР у своєму звіті щодо перспектив глобального зростання за рахунок міжнародної міграції 2017 році рекомендує німецьким фірмам звернутися до міжнародного рекрутингу як ефективного методу уникнення проблем зайнятості [84].

Д. Коллінз у своїй праці “Integrating global mobility and global talent management” справедливо відзначає, що академічна література здебільшого мовчала про роль глобальної мобільності у формуванні ефективної системи управління талантами [75]. У той же час, саме міжнародний найм робочої сили

може стати одним із тактичних рішень у розв'язанні загрози старіння націй [120].

Окрім того, ОЕСР відзначає зростання частки сезонних працівників та міжнародних переміщень всередині однієї компанії [75].

- Збільшення інтенсивності операцій із експорту та імпорту. М. Алексинська у своєму дослідженні впливу мігрантів на світові торгівельні операції стверджує, що іноземці, які безпосередньо беруть участь у бізнес-процесах із експорту та імпорту, здійснюють додатковий вплив на торгівлю, а особливо на імпорт з рідних країн, генеруючи більшу додану вартість [118].
- Встановлення міцних партнерських відносин з державними установами. Криза біженців у ЄС сприяла посиленню ролі бізнесу у контролі над міжнародною міграцією. А тому, взаємодія держави і міжнародних компаній створює базис для державно-приватного партнерства у сфері фінансування, надання медичних послуг, умов проживання, тощо [84]. На необхідності даної взаємодії наголошують і такі відомі світові організації як PwC, USAID, CSIS.

У свою чергу, ООН наголошує на впливі бізнесу на міграційні потоки з метою боротьби з бідністю на планеті та досягнення стійкості у розвитку компаній [124]. Так, завдяки розробці програм з адаптації біженців та осіб без громадянства до нового середовища, компаніям вдасться отримати більш конкурентоздатну робочу силу. Зокрема, завдяки підвищенню рівня знання іноземних мов, добровільних курсів та тренінгів, надання університетських стипендій для біженців, навчання фінансових та юридичних аспектів життя в країнах-реципієнтах [124].

2.3. Оцінка стратегічних напрямів розвитку компанії ТОВ «Партнер-Оверсіз».

Компанія "Партнер-Оверсіз" віднедавна займається вирощуванням та ферментацією тютюну як основним видом діяльності. Тютюн є нішевою

культурою, а його вирощування - доволі нерозвинений ринок, який, до того ж, має тенденцію до скорочення масштабів.

При цьому, Україна має повністю сприятливі агрокліматичні умови для вирощування тютюну. У 80-их роках 20 ст. площі земель, засіяних зазначеною культурою, складали 25 тис. га. Із розпадом СРСР, посівні площі скоротились до 3-4 тис. га (менше 0,01% загальної величини площ сільськогосподарських культур) [35]. Основна частина вирощеного тютюну йде на промислове використання.

З одного боку, така ситуація пов'язана із скороченням виробництва сигарет. Падіння обсягів легального ринку залишається головною тенденцією ринку тютюнових виробів в Україні. У 2014 році, за даними компанії AC Nielsen, річній обсяг ринку скоротився на понад 6,9% у порівнянні з аналогічним періодом минулого року. Дані Держстату свідчать, що за останні вісім років виробництво сигарет знизилося на 50 млрд шт - зі 125 млрд шт. у 2008 році до 73 млрд шт. у 2015 році. При цьому внутрішнє споживання ще менше: близько 10% (7-8 млрд шт.) легально вироблених та проданих сигарет в Україні нелегально вивозиться до країн ЄС. На це впливає зростання тютюнових акцизів і цін на сигарети, а також запровадження законів у сфері контролю за тютюном.

З іншого боку, історично тютюнова галузь залишається імпортозалежною. Більшість корпорацій, що виробляють сигарети для українського ринку організовують своє виробництво на імпортованій сировині, яку завозять з Китаю, Італії, Греції, США, Індії та Бразилії. Значна частина експорту також відводиться на Зімбабве, Туреччину, Казахстан. Всього завозиться більш ніж із 40 країн світу. У 2015 р. було ввезено близько 80 тис. тон тютюнової сировини. Окрім того, значна частина уже виготовлених сигарет також імпортується на український ринок з-за кордону - з Росії, ЄС (Німеччина, Литва, Великобританія), Кореї. [46]

Вирощування тютюну в Україні відбувається у західних та південних областях, зокрема в зоні Придністров'я (Тернопільській, Івано-Франківській,

Вінницькій, Одеській, Чернівецькій та Хмельницькій областях), Херсонській області та в Автономній Республіці Крим [35]. Зокрема, господарства Тернопільської області у пору стабільного виробництва тютюну виробляли до 35% всього урожаю.

У 2010 році за висновками експертів було вироблено близько 110 тон тютюну при національній потребі у 60-70 тис. тон. Вирощування тютюну при цьому високорентабельне. Гектар тютюну дає 100 тисяч гривень прибутку, тоді як гектар кукурудзи приносить в середньому 3600 грн. У відсотковому співвідношенні, рівень рентабельності становить 28-40% [35].

Наразі, зі сторони уряду активно розробляються законопроекти та пропозиції, що дадуть змогу відновити тютюнове виробництво в Україні, адже це прибуткова галузь, що може збагатити державний бюджет (наразі тютюновий підкомплекс щорічно забезпечує 3% бюджету України [45]), а також надати робочі місця населенню, що особливо цінні, зважаючи на проблеми пов'язані із трудовою міграцією. Так, існує пропозиція за наступних вісім років збільшити квоти з використання тютюновими фабриками українського тютюну з 0% до 30%. Раніше, в Україні існувала квота на 10% тютюну в сигаретах, вироблених в Україні, які мали бути вітчизняного виробництва. [45]

На Тернопільщині відновлення роботи тютюнової промисловості бачать як один із кроків реалізації стратегії із забезпечення місцевих жителів робочими місцями. Згідно зі статистикою, один гектар тютюну створює одне (за іншими даними - два чи три) робоче місце, у той час як при вирощуванні зернових одна людина обслуговує в середньому сто гектарів. Таким чином, за наявності сприяння з боку держави, для жителів Борщева (Тернопільська область) та навколишніх сіл в перспективі може бути створено до 2-3 тисяч робочих місць. Для України загалом ці дані можуть сягати 160 тисяч робочих місць, зважаючи на об'єми виробництва сигарет на даний момент. Але навіть повернення зобов'язань та державних квот стосовно вмісту українського

тютюну в українських сигаретах навіть на 5% від усього обсягу забезпечить роботою на весь рік 8 тисяч громадян.

Ліквідація державної монополії на виробництво тютюну і сигарет, на початку 90-х років, призвела до створення транснаціональних тютюнових корпорацій (ТТК). Уже в 1995 році, об’єднавшись з підприємствами, які раніше були державними, вони виробляли майже 80% від загальної кількості тютюнових виробів в Україні [46]. А вже у 2008 році транснаціональні тютюнові фабрики виробляли найбільшу кількість тютюнових виробів Україні. На даний момент, близько 98% випуску тютюнових виробів в Україні забезпечується п'ятьма найбільшими світовими концернами: «Philip Morris», «Reemtsma», «British American Tobacco», «JTI» та «Japan Tobacco International» (таблиця 2.5).

Цікаво, що 10 фабрик, які дають більше 95% загального обсягу виробництва тютюнової продукції в країні, об’єднані в організовану західними інвесторами асоціацію «Укртютюн». Очевидно, що ці фабрики підконтрольні іноземному капіталу [46].

Вітчизняні ж виробники займають лише близько 2% (за іншими даними - 9%) ринку, найбільшими серед них є «Українська тютюнова компанія», Львівська, Феодосійська тютюнові фабрики та декілька інших виробників [46]. Раніше вітчизняні фабрики з вирощування і ферментації тютюну були у Кам’янець-Подільську, Дніпрі, Монастирську, Донецьку, Сімферополі, Києві. Тобто, загалом сім ферм-заводів припинили своє функціонування через неможливість боротися із транснаціональними корпораціями. Останні, як уже зазначалося вище, імпортують дуже дешеву сировину з-за кордону.

Таблиця 2.5

Ринок виробників та імпортерів тютюнової продукції в Україні

Найменування існуючого підприємства	Базове підприє-мство	Засновник	Відсоткова частка на ринку
ПАТ «Japan Tobacco International Ukraine»	Кременчу-цька тютюнова фабрика	Компанія Japan Tobacco International (Японія)	11%-27,4%
ПАТ «British American Tobacco Ukraine»	Прилуцька тютюнова фабрика	Компанія British American Tobacco (Велика Британія)	13,8%-26%
ПАТ «Reemtsma Ukraine»	Київська тютюнова фабрика	Компанія R. F. & Ph. F. Reemtsma GmbH (Німеччина)	6%
ПАТ «Imperial Tobacco Production Україна»	м. Київ	Imperial Brands plc. (Великобританія)	20,1%-22%
ПАТ «Philip Morris Ukraine»	Харківська тютюнова фабрика	Компанія Philip Morris (США)	28%-33,6%
Іноземне підприємство «Західна індустріальна компанія»	Львівська тютюнова фабрика	Компанія International Tobacco Suppliers	2-6,3%-9%
ТОВ «ДАНА-АС»	м. Дніпро	Вітчизняний капітал	<1%
Українська тютюнова компанія	Монастириська тютюнова фабрика	Вітчизняний капітал	<1%
ТОВ «Вега-Плюс»	м. Дніпро		<1%
Приватне підприємство «Трейдлогістиксервіс»	м. Одеса		<1%

Продовження таблиці 2.5

ТзОВ «Мегаєвробуд»	м. Львів		<1%

Джерело: складено автором на основі [45, 46]

Українські підприємці відзначають, що зацікавленість до вирощування тютюну на українських землях невпинно зростає як зі сторони вітчизняних, так і іноземних інвесторів. В Україні існує гарантований ринок збуту і немає проблем із реалізацією тютюнової сировини. Основними покупцями ферментованої сировини є тютюнові компанії "Філіп -Морріс", ВАТ «Глобал Тобакко Інтернешнл», "Імперіал Тобакко Україна".

Окрім того, значним є і експорт сигарет за кордон. Основними споживачами українських сигарет є країни СНД (зокрема, Молдова, Вірменія, Азербайджан), до яких поставлено 60,0% загальних обсягів експорту сигарет, а також країни Азії (Грузія, Монголія), частка експортних поставок до яких становила 37,9%. [46]

При цьому, ринок залишається ненасиченим, а ТОВ “Партнер-Оверсіз” фактично виступає піонером з відновлення вітчизняного вирощування та ферментування тютюну. У 2015 році компанія впровадила європейські технології вирощування тютюнової розсади, що називається гідропоніка. Для цього було орендовано та викуплено земельні ділянки і закладено найбільший в Україні тепличний комплекс - 24 теплиці на 1,5 га. Крім того, було відновлено дію 20 і докуплено ще 30 спеціальних сушарок. Тютюн вирощують на більш, ніж 300 га землі, задіюючи при цьому більше 600 працівників. У планах підприємства - залучення до обробітку 4000-5000 га орендованої землі.

У квітні 2018 року також стало відомо, що група компаній “ВітАгро” також почала займатися вирощуванням тютюну. Зокрема, посіви займали

площу 100 га, для чого було залучено більше 100 працівників з Волочиська та навколишніх сіл. [35]

Для кращого розуміння поточних стратегічних пріоритетів в компанії, проведемо SWOT-аналіз. У результаті, зможемо виявити ефективні рішення, що стосуються подальшого напряму розвитку підприємства.

Розпочнемо із побудови матриць вірогідності та впливу для зовнішніх можливостей (потенційний позитивний вплив) та загроз (потенційний негативний вплив). Ця частина аналізу відноситься до зовнішніх явищ, на які не може повпливати сама компанія, та які мають певні шанси трапитися у майбутньому.

Такі матриці проілюстровані у таблицях 2.6 та 2.7. Вони дозволяють отримати оцінку значущості певних факторів.

Таблиця 2.6

Матриця вірогідності та впливу для позиціонування можливостей зовнішнього середовища

		Вірогідність		
		Висока	Середня	Низька
Дія	Сильна	1. Незадоволений ринковий попит 2. Стійкий чи зростаючий попит на продукцію.	1. Поява нових прогресивних технологій. 2. Зниження цін на сировину. 3. Заповнення всіх вакансій кваліфікованими робітниками.	1. Зростання іноземних інвестицій. 2. Скорочення податкового навантаження і мита.
	Помірна	1. Підвищення бар'єрів для входження на ринок (зменшення шансів входження конкурентів). 2. Вдосконалення управлінського апарату.	1. Зростання платоспроможності клієнтів 2. Банкрутування чи вихід з ринку конкурентів	1. Зміна купівельних переваг споживачів.

Продовження таблиці 2.6

	Слабка	1. Невдала організаційна та ринкова поведінка конкурентів.	1. Покращення економічної ситуації в країні, зниження темпів інфляції.	1. Підтримка з боку держави чи лобіювання.

Таблиця 2.7

Матриця вірогідності та впливу для позиціонування загроз зовнішнього середовища

Дія	Вірогідність			
		Висока	Середня	Низька
	Сильна	1. Несприятлива економічна ситуація в країні. 2. Зростання масштабів еміграції населення працездатного віку.	1. Збої постачання сировини. 2. Зниження рівня життя у країні.	1. Зниження або відсутність попиту 2. Переважання пропозиції над попитом.
	Помірна	1. Зростання податкового навантаження і мита.	1. Зміни у законодавстві. 2. Перенасичення ринкової пропозиції.	1. Поширення товарів-субститутів. 2. Поява принципово нового за функціоналом товару.
	Слабка	1. Входження нових зарубіжних конкурентів на ринок.	1. Погіршення політичної обстановки в Україні.	1.Зміна рівня цін.

Зважаючи на співвідношення таких факторів як дія та вірогідність, а також експертну оцінку кожного окремого пункту, вирахуємо зважену оцінку та зведемо найважливіші з них у кінцеву таблицю (табл. 2.8). Крім того, у

фінальній матриці добавимо такі частини, як сильні та слабкі сторони - внутрішні чинники, на які компанія в змозі повпливати, та які наявні саме на даний момент часу.

Таблиця 2.8

Матриця SWOT-аналізу ТОВ «Партнер-Оверсіз»

S – Сильні сторони (внутрішні, поточні)	W – Слабкі сторони (внутрішні, поточні)
1. Компетентність персоналу. 2. Позитивна динаміка фінансових результатів. 3. Спрощена система управління, швидке прийняття рішень. 4. Економічно вигідне місцезнаходження. 5. Високий контроль якості.	1. Вузька спеціалізація. 2. Слабка реалізація маркетингової стратегії. 3. Тенденція до старіння персоналу. 4. Невеликий термін функціонування компанії (слабкий бренд). 5. Висока частка незаповнених вакансій.
O – Можливості (зовнішні, майбутні)	T – Загрози (зовнішні, майбутні)
1. Стійкий чи зростаючий попит на продукцію. 2. Повернення потенційних працівників на батьківщину (реемігрaція). 3. Підвищення бар'єрів для входження на ринок. 4. Поява нових прогресивних технологій. 5. Скорочення податкового навантаження і мита.	1. Зростання масштабів еміграції населення працездатного віку. 2. Зниження або відсутність попиту; переважання пропозиції над попитом. 3. Входження нових конкурентів на ринок 4. Погіршення політичного стану в Україні 5. Поширення товарів-субститутів.

На основі вказаних пунктів можна провести оцінку взаємозв'язку обраних факторів. Зведемо дані чинники, обґрунтувавши вплив одного на інший. Результати наведено у Додатку Д.

Таким чином, стає відомо, що усі із виявлених сильних сторін компанії можуть сприяти зростанню попиту на продукцію ззовні. Схожа тенденція прослідковується відносно більшості можливостей компаніях, окрім як скорочення податкового навантаження і мита – на це компанія за наявних ресурсів має слабкий вплив. Якщо говорити про значимість вплив сильних сторін на уникнення потенційних загроз, то тут їх роль порівняно менша. Однак, компанія все ще може ефективно справитися із ризиками зниження чи відсутності попит, а також перешкодити входженню нових конкурентів на ринок.

Розглядаючи взаємозв’язок слабких сторін, маємо на увазі, наскільки вони можуть поглибити чи знівелювати ймовірність настання сприятливих чи загрозливих зовнішніх ситуації. Хоча наявні слабкі сторони навряд чи мають міцний вплив та зв'язок із появою нових технологій або скороченням податкового навантаження, компанія ризикує не скористатися з вигод решти потенційних можливостей саме через свої слабкі сторони. Зрештою, найслабший зв'язок виявлено між поточними слабкими сторонами та майбутніми ймовірними загрозами.

Нарешті, для виявлення стратегічних пріоритетів, яких слід дотримуватися підприємству, обрахуємо зважену оцінку кожного із квадрантів (таблиця 2.9).

Таблиця 2.9

SWOT-матриця з обрахунком зваженої оцінки взаємозв’язку і впливу кожного з факторів

		Сильні сторони					Слабкі сторони				
		S1	S2	S3	S4	S5	W1	W2	W3	W4	W5

Продовження таблиці 2.9

Можливості	О1	2	2	1	0	1	0	2	0	2	1
	О2	2	1	1	0	0	1	0	1	2	0
	О3	2	1	0	0	2	0	2	0	2	0
	О4	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
	О5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Загрози	Т1	2	1	0	0	0	0	1	0	1	1
	Т2	1	1	0	0	1	0	2	0	2	0
	Т3	2	0	0	2	2	0	1	0	1	0
	Т4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Т5	2	0	2	0	0	1	2	0	2	0

Відповідно до проведеного аналізу, підприємству слід притримуватися стратегії “Mini-Maxi”, оскільки на даному етапі наявні слабкі сторони зменшують шанси ефективного використання потенційних можливостей. Така стратегія називається конкурентною.

Суть полягає у тому, щоб мінімізувати слабкі сторони, щоб створити сприятливі умови для використання майбутніх можливостей. Це може включати такі кроки як отримання додаткових фінансових ресурсів, розвиток комерційних ресурсів, підвищення продуктивності, робота над якістю послуг, зменшення витрат.

Таким чином компанія збудує конкурентні переваги на ринку.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ ІІ

Підприємство «Партнер-Оверсіз» є товариством з обмеженою відповідальністю приватної форми власності, що було засноване у 2010 році. Головною метою ТОВ “Партнер-Оверсіз” є посів та вирощування тютюну, його подальша ферментація на заводі та збут тютюновим фабрикам. За типом організаційної структури на підприємстві збудовано лінійно-функціональні зв'язки. На чолі організації знаходиться генеральний директор та наглядова рада. У складі підприємства функціонують наступні підрозділи: безпеки, фінансовий, маркетингу, управління персоналом, юридичний, операційно-виробничий, організаційного розвитку.

На Тернопільщині відновлення роботи тютюнової промисловості бачать як один із кроків реалізації стратегії із забезпечення місцевих жителів робочими місцями. За наявності сприяння з боку держави, для жителів Борщева (Тернопільська область) та навколишніх сіл в перспективі може бути створено до 2-3 тисяч робочих місць за рахунок розвитку діяльності ТОВ «Партнер-Оверсіз». Тютюн вирощують на більш, ніж 300 га землі, задіюючи при цьому більше 600 працівників. У планах підприємства - залучення до обробітку 4000-5000 га орендованої землі.

Ринок залишається ненасиченим, а ТОВ “Партнер-Оверсіз” фактично виступає піонером з відновлення вітчизняного вирощування та ферментування тютюну.

Відповідно до проведеного SWOT аналізу, підприємству слід притримуватися стратегії “Mini-Maxi”, оскільки на даному етапі наявні слабкі сторони зменшують шанси ефективного використання потенційних можливостей. Така стратегія називається конкурентною.

Рівень безробіття серед міжнародних мігрантів хоч і залишається стабільно невисоким, все одно вищий ніж серед групи місцевих жителів тієї ж вікової категорії. Окрім того, значна частина мігрантів залучена до рутинної роботи, яка може згодом бути автоматизованою. Ризики, що стоять перед

мігрантами, повинні регулюватися як зі сторони держави, так і зі сторони компаній.

Доведено позитивний економічний ефект при залученні мігрантів до торгівельних мереж за кордоном. Мережа мігрантів допомагає подолати інформаційні бар'єри, а також вирішувати завдання щодо виконання контрактів, таким чином зменшуючи транзакційні витрати на торгівлю. Окрім того, мігрантські мережі допомагають створювати попит на товари з країн походження, тим самим стимулюючи торгівлю та стимулюючи імпорт з походження до країни призначення.

Розділ ІІІ. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ МІЖНАРОДНИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

3.1. Напрями зміни стратегічних пріоритетів міграційних процесів організацій міграційних процесів.

Як було зазначено раніше, ТОВ “Партнер-Оверсіз” слід адаптувати корпоративну стратегію за принципом “міні-максі”, тобто мінімізацію впливу слабких сторін на потенційні можливості. Одним із найкритичніших моментів є висока частка незаповнених вакансій та тенденція до старіння персоналу. Це пов'язано значною мірою із масовим відтоком українців на роботу за кордон.

Згідно із дослідженнями МОМ, більшість українців виїжджають працювати на низькокваліфікованих посадах, зокрема, займаються будівництвом, збиранням врожаю, доглядом за домашнім господарством (рис. 3.1) [82]. Таким чином, перед українськими роботодавцями найбільш гостро стоїть потреба у пошуку та залученні працівників на вітчизняні вакансії у сферах будівництва, оздоблювальних матеріалів, а також у секторі промисловості.

При цьому, 87% мігрантів - без вищої освіти, але третина має певний професійно-технічний кваліфікаційний рівень. Як відзначає директор Інституту економіки та прогнозування НАН, Валерій Геєць, вітчизняна загальна середня і технічна освіта наразі абсолютно працює на експорт робочої сили. [82]

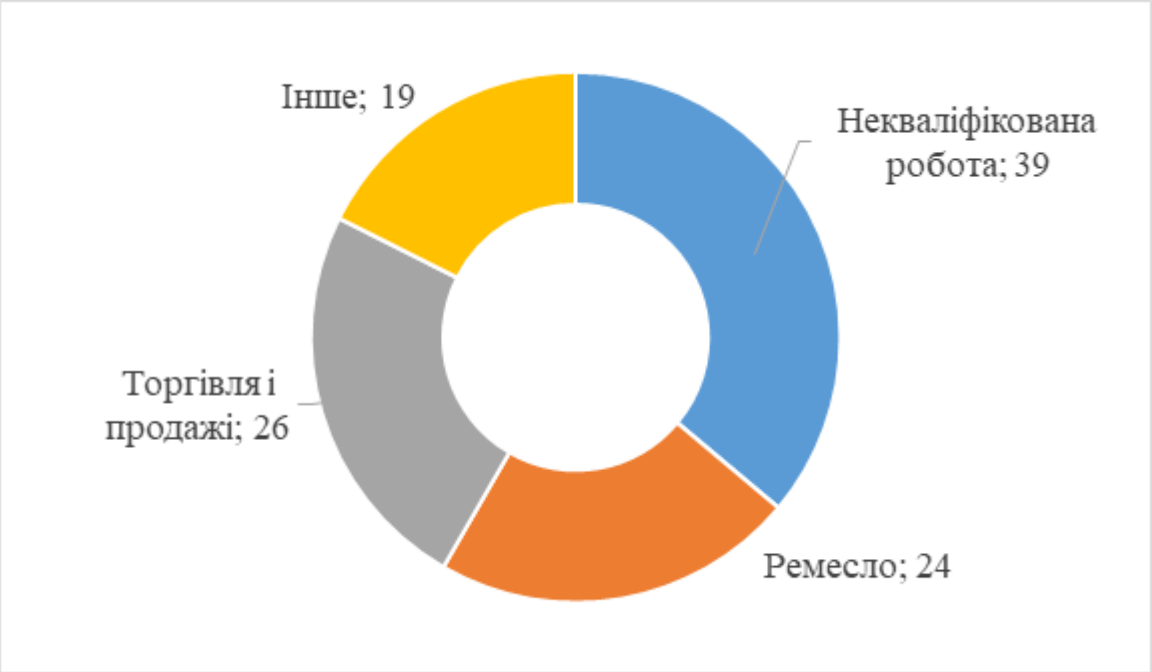

Рис. 3.1. Сфери зайнятості працівників-мігрантів з України.
Джерело: Міжнародна Організація Міграції.

Проблема найму персоналу уже гостро стоїть перед більшістю роботодавців України, про що відзначають представники Конфедерації Роботодавців України та Європейської Бізнес Асоціації. У зв'язку із цим, міжнародна аудиторська фірма Ernst & Young People Advisory Services провела опитування серед українських роботодавців, аби визначити конкретні масштаби проблеми. Дослідження ринку праці тривало від 2002 року, а участь у ньому взяло понад 250 провідних українських та міжнародних компаній із понад 20 галузей. [18]

У результаті вияснилося, що 69% опитаних представників компаній очікують, що трудова міграція постане серйозним питанням в стратегічному плануванні протягом найближчих 3 років. Уже зараз із труднощами утримання на роботі людей, пов'язаними із міжнародною трудовою міграцією, стикається 43% організацій. Під кінець 2017, більш, ніж половина вказали причиною свого звільнення трудову міграцію. [75]

56% стикаються зі складнощами у наймі та підборі персоналу через відтік робітників за кордон. Ще 28% передбачають на стратегічному рівні ризики міграції робочої сили, починаючи від сьогодні.

Зі сторони управління персоналом, українським роботодавцям приходиться конкурувати не один із одним, а з польськими та чеськими компаніями. Найбільші портали із пошуку роботи серед українців відзначають масштабний ріст пропозицій по найму на закордонні вакансії: від 10 тисяч у 2013 до 40 тисяч у 2017. [18]

Дані Інституту економіки і прогнозування свідчать, що чотири з п'яти працівників відзначають низьку заробітну плату як головний фактор еміграції. За кордоном українці отримують, в середньому, у чотири рази більше.

Наразі середній вік мігранта з України - 37,5 років, при цьому найбільша частка тих, хто покидає країну - серед 40-49-річних. Проте частка молоді стабільно зростає. За результатами опитування E&Y, саме молоді кваліфіковані працівники офісної та адміністративної сфери найбільш мобільні та готові до новий вакансій за кордоном. Саме серед цієї категорії населення найбільша частка тих, хто планує безповоротну міграцію, у той час як серед низькокваліфікованих працівників, бажання повернутися залишається у 60% українців (за даними МОМ). [17]

Міжнародна організація з міграції пропонує наступну схему, розроблену Lawrence у 2006 [45]. Вона пояснює різні напрямки та організаційні процеси, які варто запровадити та розвивати в компаніях для кращого регулювання й управління міжнародними трудовими ресурсами (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Форми інституційної роботи та організаційних процесів

Форма	Пояснення
Пропаганда	Мобілізація політичної та нормативної підтримки за допомогою прямих і умисних методів соціальних переконань

Продовження таблиці 3.1

Визначення	Побудова системи правил, які надають статус або ідентичність, визначають межі членства або створюють ієрархії статусу в організації
Гарантування	Створення нормативних структур, які регулюють права власності в організації, а також передача працівнику безумовного права на частку в пенсійному фонді.
Побудова ідентичностей	Визначення ролей мігранта та сфери, у якій працює мігрант
Зміна нормативних асоціацій	Повторне встановлення зв'язків між діяльністю організації та моральними і культурними засадами, необхідними для здійснення цієї діяльності
Побудова нормативних мереж	Створення міжорганізаційних зв'язків, за допомогою яких діяльність організації стає нормативно санкціонованою та утворення відповідної групи експертів щодо дотримання, моніторингу та оцінки
Наслідування	Поєднання нових практик із існуючими наборами уже відомих практик, технологій та правил для полегшення інтеграцій
Теоретизація	Розробка та специфікація абстрактних категорій та розробка ланцюгів причинно-наслідкових зв'язків
Навчання	Навчальні програми для місцевих та приїжджих працівників для набуття ними потрібних нових знань і кваліфікації

Джерело: [107].

Зважаючи на ситуацію в Україні, окремо взятий поточний стан на підприємстві “Партнер-Оверсіз”, а також світові тенденції у сфері міжнародної трудової міграції, можемо скласти наступний ряд рекомендацій по оптимізації стратегічних пріоритетів організації:

1. Спрямування фінансового капіталу на підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Саме це першочерговим завданням вбачає економіст Тимофій Міланов. Низька технологічність та ручне керування менеджментом ведуть до низьких результатів продуктивності та занепаду бізнесу. Низькі зарплати мотивують компанії наймати більшу кількість працівників, ніж оптимально, і платити їм недостатньо. [88]

Таким чином, компаніям рекомендується інвестувати більшу частину фінансового капіталу у вдосконалення та автоматизацію виробництва, що скоротить потребу у значній кількості некваліфікованих працівників. У свою чергу, всередині компаній слід розробити програму по підвищенню спеціалізації найбільш продуктивних і талановитих людей, а найменш продуктивних - звільняти.

2. Вдосконалення політики соціальних пакетів.

У поняття “соціальний пакет” найчастіше вкладають різноманітні гарантії та виплати працівникам, які забезпечує роботодавець. Сюди відносять медичне страхування, курси підвищення кваліфікації, оплата професійного навчання. Економіст Елла Лібанова виділяє соцпакет як окрему вимогу до роботодавців, яка може суттєво покращити тенденції найму працівників на вітчизняну роботу. [27]

За даними, отриманими міжнародним порталом HeadHunter у результаті міжнародного опитування роботодавців та працівників, лише 38% українців мають наявний соцпакет на робочому місці [22]. Однак його наповнення не завжди відповідає очікуванням працівників. Згідно з результатами опитування, на першому місці за потребами виступає медичне страхування і страхування життя, у той час як в Україні в першу чергу покривають тарифи мобільного оператора.

Проблема полягає в тому, що українське законодавство не регулює питання соціального пакету, а отже, обов'язки та відповідальність лягає на плечі роботодавців. У той же час, ця міра є необхідною, оскільки за робочу силу приходиться конкурувати із іноземними компаніями, що керуються зарубіжним законодавством. Так, у Німеччині держава вимагає 14% виплат на

медичне страхування та 19% - на пенсійне, половину з яких повинен покрити роботодавець. [17]

3. Перегляд обмежень та вимог до працівників.

Економіст Елла Лібанова наголошує, що негласне правило “вікового скла” у 45 років доведеться підняти, так як у першу чергу емігрує молодь та люди працездатного віку. Тому, слід максимально залучати наявний людський капітал [27]. У свою чергу, цю частину населення слід буде адаптовувати до змінного середовища та забезпечувати їм відповідний рівень кваліфікації. Отже, слід організувати спеціальні курси з професійної перепідготовки та стажування за кордоном.

Крім того, Лібанова наголошує, що невідворотним є заміщення українських працівників мігрантами з Азії [27]. Таким чином, компанії слід укріпити свій юридичний відділ експертами з найму іноземців, а також організовувати курси з вивчення української мови. У свою чергу, необхідною буде і виховна пропаганда терпимості і толерантності у зв'язку із тим, що Україна - традиційно моноетнічна нація.

4. Підняття заробітних плат.

Як уже зазначалося вище, саме перешкоди економічного характеру найчастіше стають чинником впливу на рішення про еміграцію. Уже протягом 2016-2017 рр. у західних областях України зарплати підвищили на 50-70%, проте і це недостатньо для середньоєвропейського рівня [18]. Державні органи говорять про оклад від 16 тисяч гривень, у той час як економічні теоретики наголошують на зарплаті у 70-85% від середньої по Європі [31].

5. Створення структурних об’єднань, союзів, партнерств.

Для того, аби досягти максимального ефекту, одних лише зусиль окремої організації недостатньо. Численні дослідження багаторазово наголошують на потребі зведених зусиль різних секторів суспільства: бізнесу і влади, бізнесу і громадського сектору, різних компаній тощо [108]. Саме так можна буде створити безпечне та перспективне середовище, в якому місцевим жителям не захочеться емігрувати. У свою чергу, це піднімає питання, як зі

сторони держав слід регулювати економіку та політику для стимулювання реемігрaції, а також пропаганди життя в Україні.

3.2. Шляхи оптимізації національної міграційної політики України.

Україна одночасно є країною-донором робочої сили, країною-реципієнтом населення (хоча і в невеликих масштабах) і транзитною країною. В цілому рівень привабливості України для мігрантів слід визнати середнім: з одного боку, шість років поспіль утримується позитивне сальдо зареєстрованих зовнішніх міграцій, збільшується кількість іноземців, які перебувають на обліку в органах внутрішніх справ, з іншого боку, - ні постійна, ні тимчасова трудова імміграція в Україна поки що не набули масового характеру. [41]

В системі міграційних процесів в Україні особливе місце займає трудова еміграція, яка чисельно переважає всі інші види міграційних переміщень взяті разом. На сьогоднішній день Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі.

Таблиця 3.2

Чисельність українських трудових мігрантів за країнами перебування у 2016 р.

Країна	Чисельність українських трудових мігрантів (тис. чол.)	
	офіційна статистика	фактична кількість
Російська Федерація	169	2000
Італія	195	6500
Польща	20	450
Іспанія	52	250
Португалія	44	75

Продовження таблиці 3.2

Чехія	51	150
Греція	20	75
Нідерланди	н/д	40
Великобританія	н/д	70
США	н/д	500

Джерело: [8].

Потоки трудової еміграції сформувалися в 1990-х рр. в умовах низької заробітної плати в зареєстрованому секторі економіки, постійні затримки з її виплати, підвищеного рівня безробіття і вимушеної неповної зайнятості, поширення бідності і високого рівня майнового розшарування населення, значного розриву в рівнях оплати праці в Україні і зарубіжних країнах (особливо в перерахунку на іноземну валюту за офіційним курсом). Однією з передумов формування власне трудової міграції стала "човникова" торгівля, яка сприяла встановленню зв'язків її учасників з резидентами країн-реципієнтів української робочої сили. [41]

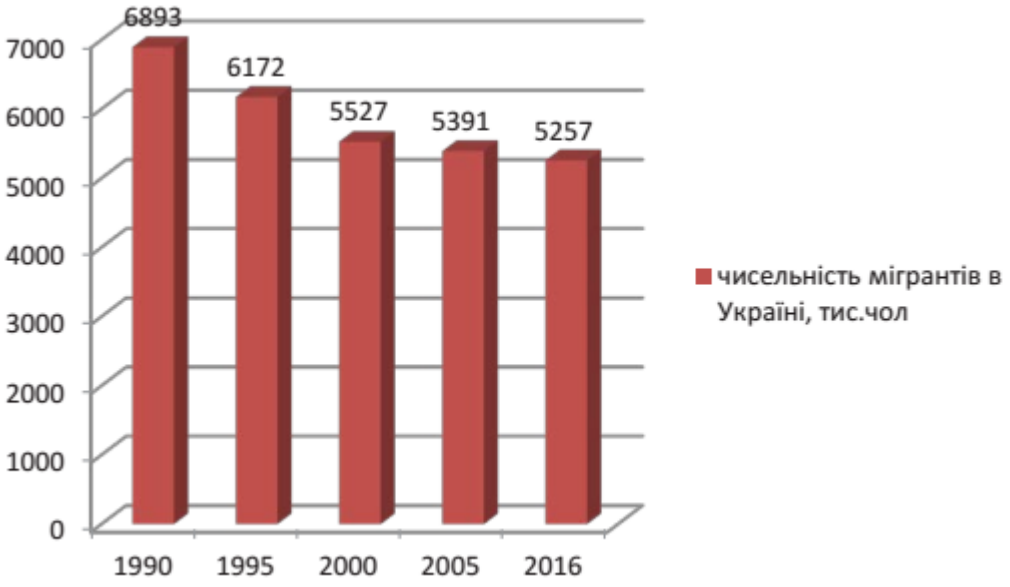

Рис. 3.2. Динаміка чисельності міжнародних мігрантів в Україні 1990-2016 рр.

Джерело: [8].

Протягом останніх років Україна відображає динаміку міжнародної міграції діаметрально протилежну до світових тенденцій. Порівняно з 1990 роком, кількість мігрантів скоротися на більш ніж 23% у 2016 році [8]. На це вплинуло кілька чинників:

- все більша кількість тимчасових мігрантів не повертаються на батьківщину, перетворюючи свій від'їзд на безповоротний;

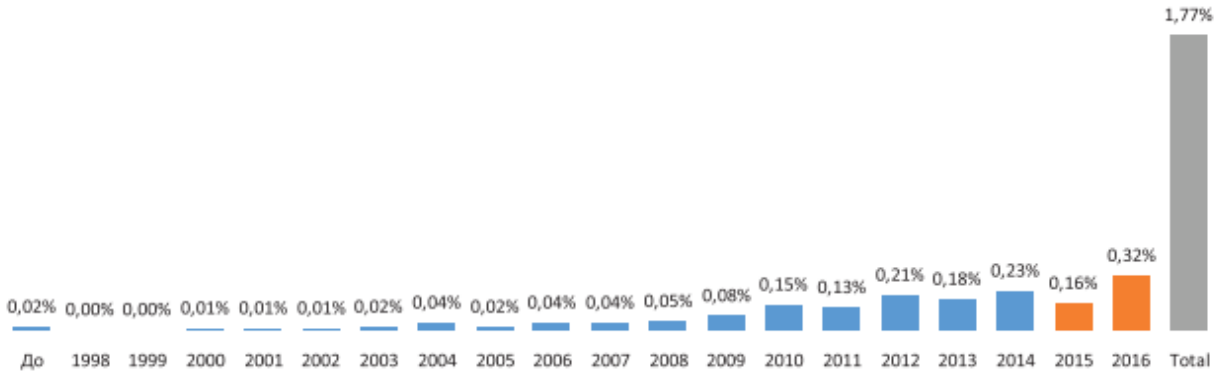

Рис. 3.3. Динаміка довгострокової трудової міграції, у відсотках до загальної чисельності населення

Джерело: [33].

- з часом ускладнюється процедура в'їзду у більшості розвинених країн світу, а також посилюється контроль за нелегальною міграцією;
- негативна динаміка приросту населення спричинила значне скорочення трудових ресурсів в Україні.

Основною проблемою наукових досліджень трудових міграцій в Україні є проблема інформаційного забезпечення: існуючі в Україні джерела адміністративних даних та регулярні обстеження, на жаль, не дають достовірних відомостей про процес зовнішньої трудової міграції, спеціальне загальнонаціональне обстеження з цих питань було проведено лише один раз (в 2008 р.), друге обстеження планується в поточному році.

На жаль, незважаючи на значні обсяги грошових надходжень від мігрантів, ефективність їх залучення в економіку регіонів залишає бажати

кращого. За даними першого загальнонаціонального вибіркового обстеження з питань трудових міграцій (2008 р.) більшість засобів міграційних переказів витрачається на задоволення щоденних потреб і придбання товарів тривалого користування, лише в поодиноких випадках основним напрямком витрат зароблених за кордоном грошей є інвестування (Додаток Е). Можливими напрямами залучення "міграційних" коштів в економіку країни є:

- стимулювання здійснення грошових переказів мігрантами з використанням офіційних каналів;
- відкриття мігрантами рахунків у вітчизняних банках;
- випуск облігацій внутрішньої позики та поширення їх серед мігрантів;
- залучення мігрантів до підприємницької діяльності в Україні.

Основна проблема формування політики трудової міграції в країні - недооцінка можливостей використання підприємницького потенціалу трудових мігрантів та їхніх родичів, що залишилися в Україні. Мігранти, які здійснювали підприємницьку діяльність за кордоном, після повернення в Україну не схильні займатися підприємництвом, що пов'язано з незадовільними умовами здійснення підприємницької діяльності в країні.

Тому для України важливо не стільки оцінка наявних ефектів від переказів, скільки оцінка потенційних ефектів від нереалізованої підприємницької діяльності зворотних мігрантів і членів їх сімей. Крім економічного ефекту сприятливі умови для підприємницької діяльності є запорукою поворотного характеру трудової еміграції, що в умовах майбутньої нестачі робочої сили стає особливо актуальним для України.

Пріоритетним напрямком політики в сфері залучення заробітків трудових мігрантів в економіку є поліпшення можливостей підприємництва в Україні. Інші перераховані напрями важкореалізовані через існуючий недовіри населення України до фінансових установ. На жаль, запропонувати дієві заходи, які дозволили б швидко підвищити довіру населення і мігрантів до банківської системи України, навряд чи можливо.

В цілому умови для ведення власної справи в Україні можна охарактеризувати як несприятливі. На шляху успішного розвитку малого бізнесу стоять недосконале законодавство, корупція, що супроводжується тиском з боку органів влади, а також бюрократія і податковий тиск, неефективність системи кредитування. Згідно з даними Світового Банку, Україна в нинішньому році за умовами ведення бізнесу займає 152-е місце в рейтингу серед 183 країн світу. [113]

Україна зіткнулася із гострою потребою зберегти та повернути свій людський та науково-технічний потенціал. Призупинити темпи і динаміку еміграції економічно активного населення працездатного віку можливо лише створивши належні умови для втілення їх потенціалу в Україні. Такі умови включають створення високоефективних робочих місць та випуск якісної конкурентоздатної продукції як на національному, так і на світовому рівнях. Це веде нас до гіпотези, що міграційна політика повинна розроблятися разом зі стратегією соціально-економічного розвитку країни. Це комплексний підхід, що повинен включати створення інвестиційно привабливого середовища, відновлення довіри населення до владних органів, підвищення ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення високих стандартів життя. [113]

Почесний президент Київської школи економіки, заступник голови Ради НБУ, професор Піттсбурзького університету Тимофій Мілованов стверджує, що єдиним способом призупинити трудову міграцію в Україні - поступово підвищувати рівень заробітної плати в Україні до європейського рівня з поправкою у 20-30%. [31]

Подібну гіпотезу висуває і директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, заслужений економіст України Елла Лібанова. Так, вона стверджує, що еміграція в Україні може сповільнитися лише за умови, коли заробітні плати в Україні становитимуть хоча б 70-75% від рівня польських. [27]

Із позитивним впливом підвищення зарплат на демографічну та міграційну ситуацію в країні згідні і представники державного управління України. За їх оцінками, підвищення середньої зарплати хоча б до 16 тисяч гривень (у 2018 цей показник коливається на рівні приблизно 9 тисяч грн.) може призупинити масову еміграцію за кордон. [54]

Таке припущення підтвердилося і в ході опитування трудових мігрантів, проведеного Міжнародною організацією міграції та урядом Канади. Так, саме фінансові питання стали точкою опори для повернення українців додому, зокрема високооплачувана робота, грошові заощадження та стабільна пенсія.

Рис. 3.4. Результати опитування «Яка основна умова повинна бути виконана, перш ніж ви розглянете можливість повернення в Україну?»

Джерело: [33].

За 2016 рік в ЄС було видано 600 000 дозволів на роботу для українців - найбільше серед всіх інших національностей. У 2017 ця кількість зросла ще більше - лише у Польщі заяв на дозвіл праці було 900000.

Таблиця 3.3

Розмір середньомісячного заробітку українського мігранта в різних країнах, 2010–2012 рр.

	Російська Федерація	Польща	Італія	Чеська Республіка	Іспанія	Німеччина	Угорщина	Португалія	Білорусь	Інші країни
Середньо-місячний заробіток, дол. США	874	560	1 056	1 137	943	1 798	969	1,019	432	1,306

Джерело: [40].

При цьому, за оцінками Держстату, середня зарплата українця у Польщі становить $700 (рис.) , тоді як в Україні - $200-300 (рис.3.5).

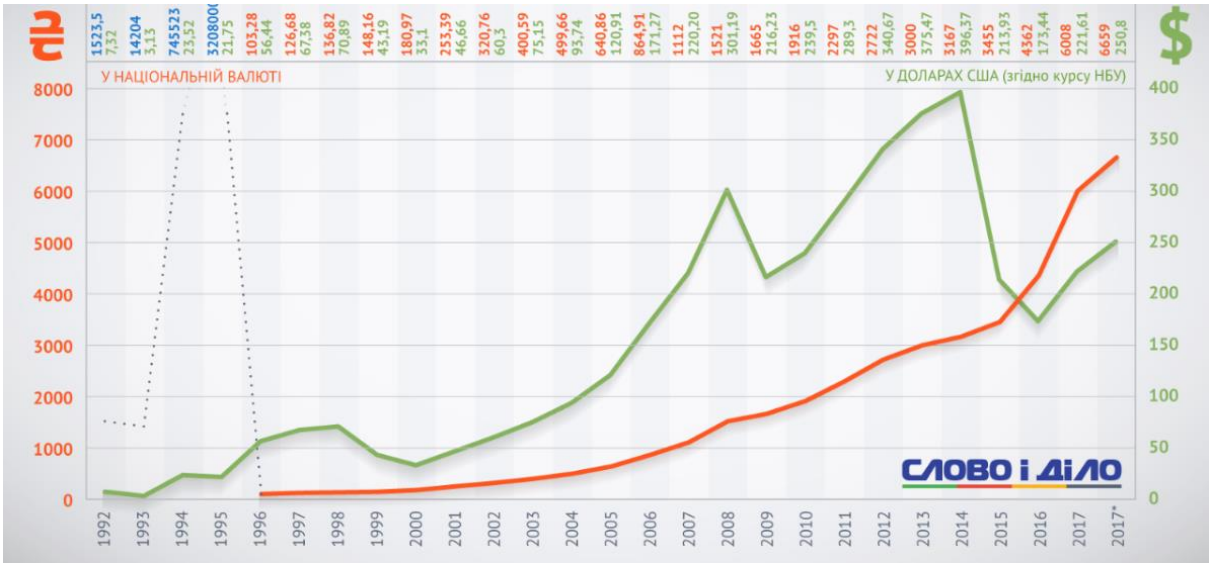

Рис. 3.5. Середньомісячна зарплата українців за період незалежності України у національній валюті і доларах США.

Джерело: [59].

Тоді як на рівні компаній це означає довгострокове інвестування у технологічну ефективність, на державному ріст зарплат можна забезпечити за

рахунок підвищення якісної освіти для дорослих, змін в трудовому кодексі, тиску на компанії для підвищення середньої продуктивності працівників.

Хоча нині Україна переважно є країною еміграції, ситуація зміниться найближчим часом. Згідно із середнім варіантом прогнозу демографічного розвитку України, розробленого ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України, на початок 2061 року чисельність населення України скоротиться до 36,9 млн. Чоловік або майже на 20% в порівнянні з початком 2011 р. При реалізації низького варіанту населення України зменшиться більш ніж на третину і тільки при здійсненні умов, закладених в основу високого варіанту, очікується незначне зменшення населення (на 3%). [51].

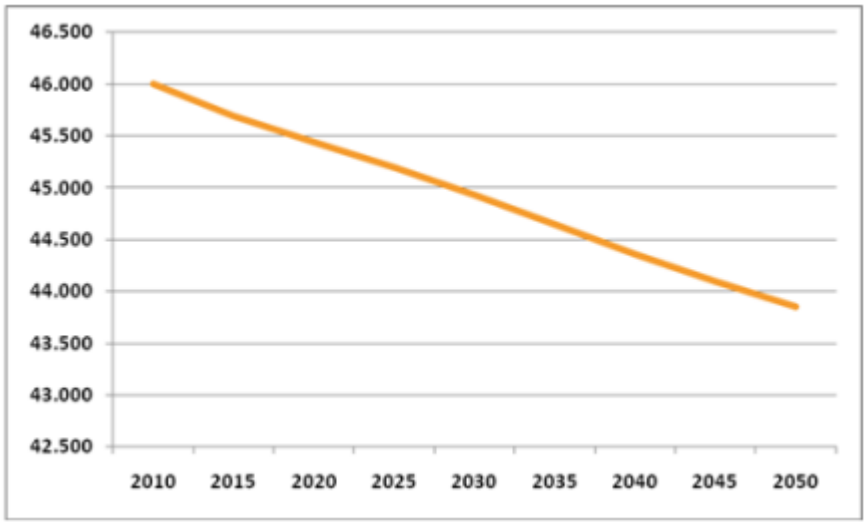

Рис. 3.6. Очікувана динаміка зміни чисельності українського населення у 2010-2050 рр.

Джерело: [51].

Але навіть при реалізації високого варіанту демографічного прогнозу чисельність населення працездатного віку буде істотно зменшуватися (навіть в умовах підвищення пенсійного віку для жінок), стабілізація загальної чисельності відбудеться внаслідок збільшення контингентів старшого віку. Втрати чисельності осіб у віці 16-59 років складуть понад 1/5 за високим варіантом прогнозу, близько третини - за середнім і майже половину - за

низьким варіанту. У цих умовах залучення мігрантів ("заміщуюча імміграція") залишається чи не єдиною можливістю нарощування загальної чисельності населення України і забезпечення збалансованості його статево-вікової структури.

Сукупна потреба української економіки в мігрантах розраховується як різниця між необхідною чисельністю економічно активного населення (21,5 млн. осіб) і прогнозної чисельністю населення у віці 20-64 років на кінець періоду, помноженої на 0,77. Позитивне значення різниці означає факт потреби України в мігрантах. Згідно з розрахунками потреба України в мігрантах працездатного віку в період до 2061 р становить 7,9 млн. чол. Причому перші ознаки нестачі робочої сили виявляться вже через 7 років, а через 10-12 років проблема стане відчутною. Безумовно, в першу чергу слід сприяти імміграції осіб українського походження і тих, хто має зв'язки з Україною. Важливим напрямом державної міграційної політики є сприяння подальшій репатріації представників раніше депортованих народів, продовження облаштування репатріантів, які вже повернулися в Україну.

Однак очевидно, що навіть масове повернення етнічних українців і кримських татар не вирішить проблему. Таким чином, Україна повинна зробити вибір: або спільне проживання на її території європейських та афро-азіатських етносів з перспективою формування нової чисельної єдиної української нації на подобі націй т.зв. переселенських країн, або збереження сучасної ментальної середовища при стабільному зменшенні чисельності її носіїв. Причому другий варіант не вирішує існуючої проблеми, а "передає" її майбутнім поколінням в набагато більш гострій формі. По суті, Україна стоїть перед дилемою: або залучення в країну іммігрантів на основі зваженої міграційної політики, або неконтрольований їх приплив після досягнення критично низькою чисельністю населення (перш за все економічно активного) країни.

Все це визначає актуальність розробки державної політики, спрямованої, по-перше, на переконання громадської думки в необхідності

здійснення активної імміграційної політики, обґрунтування для широкого загалу необхідності впровадження непопулярних заходів міграційної політики, по-друге, на підтримку згоди між різними групами населення і на інтеграцію іммігрантів в українське суспільство.

Як показують опитування студентів вузів України, проведені ІДСД ім. М.В. Птухи НАНУ в 2005-2011 рр., рівень толерантності серед більшості української студентської молоді по відношенню до «нетрадиційним» іммігрантам досить високий. На ключове питання анкети "Чи згодні Ви з тим, що Україні слід залучати мігрантів з країн, що розвиваються для поліпшення демографічної ситуації?" в 2011 р 31,6% респондентів-киян зазначили, що вони згодні з тим, що потрібно залучати невелику кількість мігрантів для пом'якшення найбільш гострих проявів демографічної кризи (у 2005 р таких було 24,6%, в 2009 р - 30 , 8%). В цілому по шести містах України, представники яких були опитані в 2011 р, цей показник ще вище - 34,7%. [38]

Демограф Елла Лібанова стверджує, що у майбутньому на Україну чекає масовий притік мігрантів з Азії, які почуватимуться тут безпечніше, ніж в Росії. Науковець стверджує, що для місцевого населення це може стати серйозним викликом, так як Україна історично - моноетнічна держава, а люди не пристосовані до життя в поліетнічному суспільстві. [27]

Серед першочергових заходів державної політики у сфері імміграції пропонується:

- спростити процедуру отримання громадянства України іноземними громадянами, які закінчили навчання у вищих навчальних закладах України;
- розробити механізми визнання дипломів про освіту іммігрантів;
- розробити механізми запобігання надмірній територіальної концентрації осіб одного етнічного походження, створення т.зв. «етнічних кварталів»;
- спростити процедуру працевлаштування в Україні іноземців, необхідних економіці країни, перш висококваліфікованих;

- підтримати потенціал ефективної та скоординованої співпраці громадянського суспільства, державного і приватного секторів;
- зосередити увагу на розумінні циркулярної трудової міграції, залучення грошових переказів мігрантів та можливостей і викликів, які створює повернення цих мігрантів;
- забезпечити критичний перегляд поточної міграційної політики і підвищити обізнаність ключових агентів змін та суб'єктів рішень приватного та державного сектору;
- створити координаційний центр з питань міграції та діаспори;
- розробити на національному рівні план дій щодо управління міграцією та включити його в план економічного розвитку України;
- розвивати діяльність ресурсних центрів для реемігрантів, де надаватимуться консультації щодо повернення, інтеграції та підприємницької діяльності;
- забезпечення стабільного зростання заробітної плати;
- зростання рівня соціальної свідомості та відповідальності підприємств вітчизняної економіки;
- посилення захисту прав українських мігрантів закордоном;
- розробити мережу інформування населення про необхідність здійснення ефективної міграційної політики.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ ІІІ

ТОВ “Партнер-Оверсіз” слід адаптувати корпоративну стратегію за принципом “міні-максі”, тобто мінімізацію впливу слабких сторін на потенційні можливості. Одним із найкритичніших моментів є висока частка незаповнених вакансій та тенденція до старіння персоналу. Це пов'язано значною мірою із масовим відтоком українців на роботу за кордон.

Проблема найму персоналу уже гостро стоїть перед більшістю роботодавців України, про що відзначають численні дослідження. Переважно виїжджають представники робітничих професій без вищої освіти віком 35-49 років, проте частка молоді стабільно зростає.

У зв’язку із цим, МОМ запропонувала схему, яка пояснює напрямки та організаційні процеси, які варто запровадити та розвивати в компаніях для кращого регулювання й управління міжнародними трудовими ресурсами. Вона включає у себе наступні кроки: пропаганда, визначення, гарантування, побудова ідентичностей, зміна нормативних асоціацій, побудова нормативних мереж, наслідування, теоретизація, навчання.

Зважаючи на ситуацію в Україні, окремо взятий поточний стан на підприємстві “Партнер-Оверсіз”, а також світові тенденції у сфері міжнародної трудової міграції, рекомендації по оптимізації стратегічних пріоритетів організації полягають у наступному: спрямування фінансового капіталу на підвищення продуктивності праці на підприємстві; вдосконалення політики соціальних пакетів; перегляд обмежень та вимог до працівників; підняття заробітних плат; створення структурних об’єднань, союзів, партнерств.

В системі міграційних процесів в Україні особливе місце займає трудова еміграція, яка чисельно переважає всі інші види міграційних переміщень взяті разом. На сьогоднішній день Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі.

Україна зіткнулася із гострою потребою зберегти та повернути свій людський та науково-технічний потенціал. Призупинити темпи і динаміку

еміграції економічно активного населення працездатного віку можливо лише створивши належні умови для втілення їх потенціалу в Україні. Тому міграційна політика повинна розроблятися разом зі стратегією соціально-економічного розвитку країни. Це комплексний підхід, що повинен включати створення інвестиційно привабливого середовища, відновлення довіри населення до владних органів, підвищення ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення високих стандартів життя.

Серед першочергових заходів державної політики у сфері імміграції пропонується: спростити процедуру отримання громадянства та працевлаштування іноземців в Україні; підтримати потенціал ефективної та скоординованої співпраці громадянського суспільства, державного і приватного секторів; створити координаційний центр з питань міграції та діаспори; забезпечити стабільне зростання заробітної плати тощо.

ВИСНОВКИ

Вагоме зростання та значний вплив міжнародної міграції як на сучасну світову економіку, так і на окремі компанії зокрема неможливо заперечити. У тому числі, під впливом процесів міжнародних міграційних потоків, змінюються і стратегічні пріоритети організацій.

У результаті дослідження економічної сутності поняття, було встановлено, що міграція – це просторовий рух особи чи групи осіб, що може вести до подальшої зміни їх місця перебування та проживання назавжди або тимчасово у результаті добровільного чи примусового перетину адміністративного кордону, який супроводжується зміною їх соціально-економічного стану внаслідок іншої інфраструктури та соціальних, освітніх, виробничих, інформаційних, інвестиційних тощо умов.

Економічна міграція у загальному мотивована нерівномірністю розвитку світового господарства, у той час як неекономічна – чинниками політики, релігії, екології, війни тощо.

Економічну, тобто міжнародну трудову міграцію також можна класифікувати а цілим рядом об'єктивних та суб'єктивних критеріальних ознак: якісний склад (низько- чи висококваліфіковані, креативний клас), спеціалізація (з чи без спеціалізації), мотиви (найм, біженці, інвестори, “відтік мізків”, роумінгери, глобальні кочівники).

Існують різні погляди на напрями розвитку міжнародних міграційних потоків. Одні вчені стверджують, що темпи росту кількості міжнародних мігрантів будуть залишатися стабільними або ж зростатимуть. Це станеться внаслідок державного регулювання для уникнення кризових ситуацій або ж, за іншою версією, через рівномірний економічний розвиток усіх регіонів і розмиті відмінності між країнами.

Інші ж дослідники наголошують на майбутньому скороченні як масштабів міграції, так і її тривалості, що зробить людей дуже мобільними, хоч і менш мігруючими. Таку тенденцію іменують циркулюючою міграцією.

Неможливо не відзначити і вплив глобалізації на сучасні та майбутні міграційні потоки. Прогнозується тенденція до регіоналізації, локалізації та радикальної транснаціоналізації. Також очікується подальша революція у сферах науки, технологій, інформації та телекомунікацій, що матиме свій вплив на міграцію.

На даному етапі відзначається, що рівень безробіття серед міжнародних мігрантів залишається вищим, ніж серед аналогічних вікових груп місцевого населення, хоча й частка його загалом невисока. Окрім того, значна частина мігрантів залучена до рутинної роботи, яка може згодом бути автоматизованою. Ризики, що стоять перед мігрантами, повинні регулюватися як зі сторони держави, так і зі сторони компаній.

Крім того, деякими вченими обґрунтовується зростання продуктивності праці у компанії та добробуту місцевих громадян зі збільшенням залучення мігрантів через економічні обрахунки на основі даних ОЕСР. Для покращення організаційних стратегій та отримання позитивних ефектів від міжнародних міграційних потоків, рекомендується виділити наступні пріоритети: навички працівників, їх тренінг та навчання, інноваційна діяльність підприємства, налагодження зв'язків, інтеграція та обмін знаннями між працівниками.

Наявні дослідження відзначають такий ефект та вплив міграції на компанії, у яких вони працюють: позитивний економічний вплив на закордонні торгівельні мережі, зростання масштабів експорту і імпорту, інтернаціоналізація малого й середнього бізнесу, зменшення трансакційних витрат на торгівлю, зростання попиту на товари з країн походження мігрантів, подолання інформаційних бар’єрів.

Проблема найму персоналу уже гостро стоїть перед більшістю роботодавців України, про що відзначають численні дослідження. Переважно виїжджають представники робітничих професій без вищої освіти віком 35-49 років, проте частка молоді стабільно зростає.

Дане дослідження проводилося на базі ТОВ «Партнер-Оверсіз». Основним видом діяльності цього підприємства є вирощування та

ферментація тютюну, а також подальший збут сировини тютюновим фабрикам. Компанія функціонує на території Тернопільської області з 2010 року.

Ринок, на якому функціонує компанія, є ненасиченим та малорозвиненим в Україні; фактично, дана компанія виступає піонером в галузі. Тим не менше, діяльність, пов’язана із вирощуванням тютюну, є доволі трудомісткою, порівняно з іншими сільськогосподарськими культурами. Обслуговування одного гектару посівних площ вимагає найму від одного до трьох співробітників.

На даний момент у компанії працює 600 працівників, проте, зважаючи на потенціал та цілі компанії, існує потреба у значно більшій кількості найму. За обрахунками, лише у Борщівському районі Тернопільської області, підприємство буде здатним створити 2-3 тисячі вакантних робочих місць. Таким чином, відновлення галузі вирощування тютюну розглядають як один із кроків реалізації стратегії із забезпечення місцевих жителів робочими місцями.

Відповідно до проведеного SWOT аналізу, підприємству слід притримуватися стратегії “Mini-Maxi”, оскільки на даному етапі наявні слабкі сторони зменшують шанси ефективного використання потенційних можливостей. Така стратегія називається конкурентною. Одним із найкритичніших моментів є висока частка незаповнених вакансій та тенденція до старіння персоналу. Це пов'язано значною мірою із масовим відтоком українців на роботу за кордон.

Зважаючи на ситуацію в Україні, окремо взятий поточний стан на підприємстві “Партнер-Оверсіз”, а також світові тенденції у сфері міжнародної трудової міграції, рекомендації по оптимізації стратегічних пріоритетів організації полягають у наступному: спрямування фінансового капіталу на підвищення продуктивності праці на підприємстві; вдосконалення політики соціальних пакетів; перегляд обмежень та вимог до працівників;

підняття заробітних плат; створення структурних об’єднань, союзів, партнерств.

Призупинити темпи і динаміку еміграції економічно активного населення працездатного віку в Україні можливо лише створивши належні умови для втілення їх потенціалу в Україні. Тому міграційна політика повинна розроблятися разом зі стратегією соціально-економічного розвитку країни. Серед першочергових заходів державної політики у сфері міграції пропонується: спростити процедуру отримання громадянства та працевлаштування іноземців в Україні; підтримати потенціал ефективної та скоординованої співпраці громадянського суспільства, державного і приватного секторів; створити координаційний центр з питань міграції та діаспори; забезпечити стабільне зростання заробітної плати тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бакаев О. В., Римаренко Ю. І. Міграція // Юридична енциклопедія : [в 6-ти т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко(відп. ред.) [та ін.]. — К. : Українська енциклопедія, 1998.

2. Бегимкулов М. Влияние трудовой миграции на развитие малого предпринимательства / М.Ш. Бегимкулов, С.Е. Ешенова // М.: Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. - №4. – с. 29-31.

3. Білоцерківець В. В., Завгородня О. О., Лебедєва В. К. та ін. Міжнародна економіка. Підручник./ За ред. А. О. Задої, В. М. Тарасевича – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 416 с.

4. Большой толковый социологический словарь (Collins). Т. 1 (А–О) : [пер. с англ.]. – М. : Вече, АСТ, 1999. – 544 с.

5. Бондырева С. К. Миграция (сущность и явление) / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 296с.

6. Булатов А.С. Мировая экономика [учебник]/ [под ред. Булатова А.С.].- М.- Юристъ, 2000. – 734с.

7. Великий тлумачний словник сучасної української мови [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.

8. Вірц К.А. Вплив міжнародної міграції на вітчизняну економіку / К.А. Вірц, А.К. Коваленко, Г.І. Сотник, А.Є. Гессен // Молодий вчений, N12 (39), 2016. – С. 686-689.

9. Воляник М. Вплив процесів міжнародної міграції на зміну стратегічних пріоритетів організації [Тези доповідей XI міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів «Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід»] / М. Воляник, І. Підгурська – Тернопіль: ТНЕУ, 2018.

10. Гуменюк, Ю. П. Теоретичні аспекти дослідження впливу міжнародної міграції робочої сили на розвиток економічної системи [Текст] /

Ю. П. Гуменюк, Г. П. Гоголь // Вісник національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – Вип. 657. – С. 484–497.

11. Демографический энциклопедический словарь [редкол. : Валентей Д. И. (гл. ред.) и др.]. – М. : Сов. Энциклопедия, 1985. – 608 с.

12. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

13. Дмитриев А. В. Миграция: конфликтное измерение / А. В. Дмитриев. – М. : Альфа-М, 2006. – 432 с.

14. Драгунова Т. Просторовий аналіз міграційного процесу в м. Києві // Статистика України. — 2004. — №1.— С. 72-79.

15. Драгунова Т. Управління міграційними процесами великих міст / Т.Драгунова // Україна:аспекти праці . – 2004. – №5. – С.35-39.

16. Дубровик-Рохова А. Третій «фронт»? [Електронний ресурс] / / Газета «День». – 2018. – Режим доступу: https://day.kyiv.ua/uk/article/ekonomika/tretiy-front

17. Евдокимов А.И. Международные экономические отношения: [учеб.пособие] / Евдокимов А.И. и др. – Москва.-Проспект. – ТК Велби. – 2206. – 552 с.

18. Зануда А. Робсила чи рабсила: як впливає на економіку України трудова міграція [Електронний ресурс] / / ВВС Україна. – 2018. - Режим доступу: https://www.bbc.com/ukrainian/features-43485101

19. Иванова Е. Влияние реализации человеческого потенциала на международную миграцию / Е. Иванова, В. Невежин, М. Николаенко // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. М.: Научные технологии. – 2014. - №11. – с. 38-43.

20. Каслз С. Глобальные тенденции и проблемы. Международная миграция в начале XXI века: глобальные тенденции и проблемы // Международный журнал социальных наук. — 2001. — № 032. — С. 27 -42.

21. Киреев А.П. Международная экономика. – Москва.Международные отношения,ч.1. 1997.- 416 с.

22. Коваленко Н. Менше половини українців мають «соціальний пакет» на роботі [Електронний ресурс] / / Радіо Свобода. – 2010. – Режив доступу: https://www.radiosvoboda.org/a/2147605.html

23. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971.,– дод. до № 50. – Ст. 375.

24. Лабінська, Г. М. Українська трудова міграція в контексті міжнародної міграції робочої сили [Текст] / Г. М. Лабінська, О. М. Прокопюк // Економічний простір. – 2010. – № 34. – с. 66–80.

25. Лавриненко С. І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів України / С. І. Лавриненко // Стратегічні пріоритети: науково-аналітичний щоквартальний збірник. – 2014. – № 1. – С. 115-127.

26. Лібанова: Уповільнення міграції може статися тоді, коли зарплата українців становитиме 70–75% від польського рівня [Електронний ресурс] / / Гордон Україна. – 2018. – Режим доступу: https://gordonua.com/ukr/news/politics/libanova-upovilnennja-migratsiji-mozhe-statisja-todi-koli-zarplata-ukrajintsiv-bude-stanoviti-70-75-vid-polskogo-rivnja-244129.html

27. Малиновська О. А. Мігранти, міграція та Українська держава : аналіз управління зовнішніми міграціями : Монографія / О. А. Малиновська. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.

28. Малиновська О. Міжнародні міграції та суспільні трансформації доби глобалізації / О. Малиновська // Демографія та соціальна політика. – 2015. – № 1. – С. 5-17.

29. Мальцева Е. Некоторые аспекты влияния миграции населения на состояние трудового потенциала региона. / Елена Мальцева // М.: РАНХиГС. – 2011. – №2(19). – с. 177-182.

30. Международные экономические отношения / Н.Н.Ливенцев [и др.] // МГИМО мин. ин. дел Российской Федерации. – Москва: проспект: Велби.- 2005.- 648 с.

31. Миланов Т. Украинцы за рубежом: как остановить трудовую миграцию. [Електронний ресурс] / / Ліга Фінанси. – 2018. – Режим доступу: https://finance.liga.net/ekonomika/opinion/ukraintsy-za-rubejom-kak-ostanovit-trudovuyu-migratsiyu

32. Міграційні процеси в сучасному світі : світовий, регіональний та національний виміри : Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія практика : [Енциклопедія / упоряд. Ю. І. Римаренко; за ред. Ю. Римаренка]. – К. : Довіра, 1998. – 912 с.

33. Міграція як чинник розвитку в Україні. – К.: МОМ, 2016. – 216 с.

34. Міжнародна економіка: підручник / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, Я.М. Столярчук. – К.: КНЕУ, 2014. – 762 с.

35. Міненко М.А. Стан тютюнового виробництва в Україні та вплив інвестиційної діяльності на його розвиток. //Міжнародний науково-виробничий журнал "Економіка АПК". – 2002. - №5. – С. 45-49.

36. Мойсей В. І. Зовнішні ефекти міжнародної міграції трудових ресурсів / В.І. Мойсей // Technology audit and production reserves — № 2/6(22), 2015. – с.87-93.

37. Морозова Г. Эмиграция — реальная угроза будущему страны // Общественные науки и современность. — 1996. — №3. — С. 30- 36.

38. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010. – 233с.

39. Новожилова Е. Современные международные миграции: причины, особенности, последствия / Елена Новожилова // С.-П.: Центр научно-информационных технологий "Астерион". – 2013. - №1(26). – с.101-105.

40. Петроє О. М. Міжнародна трудова міграція: аналіз ситуації та наслідків для України / О. М. Петроє, В. Т. Васільєв // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління. - 2015. - № 4. - С. 93-100.

41. Позняк А. Внешняя трудовая миграция в Украине как фактор социально демографического и экономического развития. - КАРИМ-Восток: Наблюдательный центр миграции к востоку. – 2012. – 21 ст.

42. Пулэн М. Источники данных для измерения международной миграции в станах Центральной Европы // Международная миграция населения: Россия и современный мир.— М.: МАКС Пресс, 2000. — Вып. 5. — С. 14 – 37.

43. Пэнг Уэн Дзе. Экономическая глобализация и процессы трудовой миграции [Электронный ресурс] / Пэнг Уэн Дзе // Журнал международного права и международных отношений. – 2010.– №2.– С. 94-99. – Режим доступу: http://evolutio.info/content/view/1697/232/

44. Ринок тютюнових виробів: оцінка впливу зміни акцизів. – К: Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, 2014. – 22 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ier.com.ua/files/publications/News/IER_research2_block.pdf

45. Ринок тютюнових виробів в Україні: реалії, проблеми, перспективи розвитку / В. В. Ткачук // Товарознавчий вісник. - 2014. - Вип. 7. - С. 185-192. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tvis_2014_7_29

46. Ровенчак, Ольга Адамівна. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять / О. А. Ровенчак // Політичний менеджмент : Український науковий журнал. – 03/2006. – N2. – С.127-139.

47. Руденко Максим Николаевич. "Миграционные процессы в условиях глобализации и их влияние на региональную стабильность" Вестник Астраханского государственного технического университета, no. 1 (59), 2015, с. 85-96.

48. Словарь иностранных слов и выражений [авт.-сост. Е. С. Зенович]. – М. : Олимп ; ООО «Фирма «Издательство АСТ», 1998. – 608 с.

49. Сови А. Общая теория населения. Т. 2: Жизнь населений / Пер. с франц. Ф. Р. Окуневой.— М.: Прогресс, 1977. — 520 с.

50. Современный словарь иностранных слов : толкование, словоупотребление, словообразование, этимология [Л. М. Баш, А. В. Боброва и др.]. – 4-е изд., стереотип. – М. : Цитадель-трейд, Рипол-классик, 2003. – 960 с.

51. Социологический энциклопедический словарь [ред.-координатор – акад. РАН Г. Г.В. Осипов]. – М. : Издательство НОРМА (Издат. группа НОРМА-ИНФРА-М), 2000. – 488 с.

52. Столярчук Я. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці/ Я. Столярчук, С. Поручник //Україна: аспекти праці. - 2014. - № 7. - С. 12-17.

53. Тихомирова Л., Тихомиров М. Юридическая энциклопедия / Под ред. М. Ю. Тихомирова. — М.: 1997. — 516 с.

54. Трудова міграція негативно впливає на економіку України – НБУ [Електронний ресурс] / / Гордон Україна. – 2018. – Режим доступу: https://gordonua.com/ukr/news/society/-trudova-migratsija-negativno-vplivaje-na-ekonomiku-ukrajini-nbu-295405.html

55. Федоренко О. Сутність і сучасні тенденції міжнародної трудової міграції / О. М. Федоренко. // Науковий вісник УМО. Серія : Економіка та управління. - 2016. - Вип. 2.

56. Хомра А. У. Миграция населения: вопросы теории, методики исследования. — К.: Наукова думка, 1979. — 148 с.

57. Шелюк В. Соціальна міграція: Етапи, функції, типи // Перспективи. — 2001. — № 3 (15). — С. 45-50.

58. Шиманська М. Тенденції міжнародної міграції людських ресурсів в умовах геоекономічних трансформацій. - Проблеми економіки. – №2. – 2017. – с. 55-60.

59. Як змінювалася середня зарплата українців за роки незалежності? [Електронний ресурс] / / Слово і Діло. – 2017. – Режим доступу: https://www.slovoidilo.ua/2017/06/16/infografika/ekonomika/yak-zminyuvalasya-serednya-zarplata-ukrayincziv-roky-nezalezhnosti

60. Aleksynska, M., & Peri, G. (2014). Isolating the network effect of immigrants on trade. The World Economy, 37(3), 434-455.

61. Angrist, J.D., Kugler, A.D., 2003. Protective or counter-productive? Labour market institutions and the effect of immigration on EU natives. Econ. J. 113 (488), F302–F331

62. Attracting skilled international migrants to China: A review and comparison of policies and practices, 2017. International Labour Organization and International Organization for Migration. IOM ISBN: 978-92-9068-741-2

63. Aubry A., Burzynski M., Docquier F. The welfare impact of global migration in OECD countries / Journal of International Economics 101 (2016) 1–21

64. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2010). SHRM and job design: Narrowing the divide. Journal of Organizational Behavior, 3: 379–388.

65. Becker, B. E., Huselid, M. A., & Beatty, R. W. (2009). The differentiated workforce: Translating talent into strategic impact. Harvard Business Press

66. Bhattacharya, C. B., & Moffitt, U. (2013). Migration, sustainable development and the role of business. UN Chronicle, 50(3), 22-25.

67. Big data and migration How data innovation can serve migration policymaking (2018). – IOM Global Migration Data Analysis Centre. - Issue No. 5.

68. Borjas, G. (1999): "Economic Research on the Determinants of Immigration: Lessons for the European Union", World Bank Technical Paper 438

69. Bosetti, V., Cattaneo, C., & Verdolini, E. (2015). Migration of skilled workers and innovation: A European perspective. Journal of International Economics, 96(2), 311.

70. Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). Beyond HR: The new science of human capital. Boston, MA: Harvard Business School Publishing

71. Can we anticipate future migration flows? – OECD. – Migration Policy Debates. - №16 (May, 2018). – 19 p.

72. Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2011). Investing in people: Financial impact of human resource initiatives (2nd ed.). London: FT Press.

73. Ceren Ozgen (2011). The Impact of Cultural Diversity on Innovation: Evidence from Dutch Firm-Level Data. Norface Discussion Paper Series, Norface Research Programme on Migration, Department of Economics, University College London.

74. Chandra, Y., & Coviello, N. (2010). Broadening the concept of international entrepreneurship: Consumers as International Entrepreneurship. Journal of World Business, 45(3), 228–236.

75. Collings, D. G. (2014). Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities. Journal of World Business, 49(2), 253-261.

76. Collinson S. Europe and International Migration.— London; New York: Pinter Publishers, 1994. —210 p.

77. Combes, P.-P., Lafourcade, M., & Mayer, T. (2005). The trade-creating effects of business and social networks: Evidence from France. Journal of International Economics, 66(1), 1–29.

78. Desiderio M. V. and al. (2013) Improving Access to Labour Market Information for Migrants and Employers. 288 p.

79. Dunlevy, J. A. (2004). Interpersonal networks in international trade: Evidence on the role of immigrants in promoting exports from the United States. Working paper. University of Miami.

80. E&Y. (2012). Driving business success: Global mobility effectiveness survey 2012. New York: E&Y

81. EasyJet (2016). ‘Are you a Roamer?’[Internet] CM Patha LinkedIn Blog. Available from: https://www.linkedin.com/pulse/easyjet-you-roamer-cm-patha [Accessed 5 March 2018].

82. Essays, UK. (November 2013). Effects of Globalization on Migration. Retrieved from https://www.ukessays.com/essays/cultural-studies/migration-in-the-era-of-globalization-cultural-studies-essay.php?vref=1

83. Eurostat Database [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections

84. Giovannetti, G., & Lanati, M. (2017;2016;). Do High-Skill immigrants trigger High-Quality trade? The World Economy, 40(7), 1345-1380.

85. Giovanni, P. and Requena, F. (2009) 'The Trade Creation Effect of Immigrants: Evidence from the Remarkable Case of Spain', NBER Working Papers.

86. Girma, S., & Yu, Z. (2000). The link between immigration and trade: Evidence from the UK. Research paper 2000/23. Centre for Research on Globalisation and Labour Markets, University of Nottingham.

87. Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless recovery? – International Labour Office. – Geneva, 2014. – P. 17.

88. Global Migration Flows [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.iom.int/world-migration

89. Global Migration Trends Factsheet 2015. – IOM. – 2016. – 20 p.

90. Gould, D. M. (1994). Immigrant links to the home country: Empirical implication for US bilateral trade flows. Review of Economics and Statistics, 76(2), 302–316.

91. Great Britain Department for Business, Innovation and Skills 2015, The impacts of migrant workers on UK businesses, BIS research paper no. 217, Department for Business, Innovation and Skills, London

92. Grimley N. (2016) Identity 2016: 'Global Citizenship' rising, poll suggests [Internet] BBC Identity. Available from: http://www.bbc.com/news/world-36139904 [Accessed 5 March 2018].

93. Hatton, T. and J. Williamson (2005): Global migration and the World Economy. Two Centuries of Policy and Performance, MIT Press, Cambridge, Mass

94. Hatzigeorgiou, A. and Lodefalk, M. (2011) 'Trade and Migration: Firm-Level Evidence', Örebro University Working Paper.

95. Hatzigeorgiou, A., M. Lodefalk (2011). Mångfald och internationalisering. Report, Swedish Agency for Economic and Regional Growth.

96. Head, K., & Ries, J. (1998). Immigration and trade creation: Econometric evidence from Canada. Canadian Journal of Economics, 31(1), 47–62.

97. International Organization of Migration (2016). – Migration forecasting: Beyond the limits of uncertainty. – Global Migration Data Analysis Centre, Data Briefing Series, Issue No. 6

98. IOM (2017), World Migration Report 2018, UN, New York, https://doi.org/10.18356/f45862f3-en.

99. Kannisto, P. (2016). Global Nomads and Extreme Mobilities. Ashgate: Farnham.

100. Kerr, Sari Pekkala & Kerr, William R., 2011. "Economic Impacts of Immigration: A Survey," NBER Working Papers 16736, National Bureau of Economic Research, Inc.

101. Kivisto P. (2015) Incorporating Diversity: Rethinking Assimilation in a Multicultural Age. – Routledge. – 256 p.

102. Laubenthal, B. (2017). Introduction: Labour migration in Europe: Changing policies – changing organizations – changing people. International Migration, 55(S1), 3-10.

103. Lawrence, T.B., and R. Suddaby 2006 “Institutions and institutional work”, in S.R. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence and W.R. Nord (Eds), Handbook of organization studies, SAGE Publications, London: 215–254.

104. Lin, Xiaohua & Yang, Xiyan, 2017. "From human capital externality to entrepreneurial aspiration: Revisiting the migration-trade linkage," Journal of World Business, Elsevier, vol. 52(3), pages 360-371.

105. Maddux W.W., Galinsky A.D., Tadmour C.T. (2016). ‘Be a Better Manager: Live Abroad’ [Internet] Harvard Business Review. Available from: https://hbr.org/2010/09/be-a-better-manager-live-abroad [Accessed 5 March 2018].

106. Madison, Greg (2010). Existential Migration. Voluntary Migrants' Experiences of Not Being-at-home in the World Lambert Academic Press.

107. Maletzky M. (2017). Changing labour migration politics in Germany: an organizational perspective. Special Issue: Labour migration in Europe: Changing policies - changing organizations - changing people, Volume55, IssueS1, 52-68.

108. Managing the refugee and migrant crisis The role of governments, private sector and technology (2016). - PwC's Global Crisis Centre. – 36 p.

109. Martin Hofmann, David Reichel (2011): Ukrainian Migration - An analysis of migration movements to, through and from Ukraine. ÖIF Länderinformation No. 10. ICMPD on behalf of the Austrian Integration Fund. Online available at: http://www.integrationsfonds.at/publikationen/laenderinformation/ukrainianmigration/

110. McCloskey, D. N. (2013). Tunzelmann, Schumpeter, and the hockey stick. Research Policy, 42(10), 1706–1715.

111. McDonnell, A., Lamare, R., Gunnigle, P., & Lavelle, J. (2010). Developing tomorrow's leaders—Evidence of global talent management in multinational enterprises. Journal of World Business, 45: 150–160.

112. Migration Advisory Committee. (2012) 'Analysis of the Impacts of Migration'

113. Migration and remittances Factbook. –The International Bank of Reconstruction and Development. - The Word Bank.-2013. - 264 p.

114. Migration in the 2030 Agenda (2017). – IOM. – 156 p.

115. Migration Population Facts No. 2017/5 – United Nations Department of Social Affairs and Population Division.

116. More than numbers - How migration data can deliver real-life benefits for migrants and governments (2018). - IOM's Global Migration Data Analysis Centre; McKinsey Centre for Government; IOM. – 124 p.

117. Mundra, K. (2005). Immigration and international trade: A semiparametric empirical investigation. Journal of International Trade & Economic Development, 14(1), 65–91.

118. OECD (2009) Top barriers and drivers to SME internationalization. Report by the Working Party on SMEs and Entrepreneurship. Paris: OECD

119. OESD (2016) Perspectives on global development 2017: International migration in a shifting world. Paris: Organization for Economic Cooperation & Development.

120. OECD (2017) International Migration Outlook 2017, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2017-en.

121. OECD (2018) International Migration Outlook 2018, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-en.

122. Olney, W. (2013) 'Immigration and Firm Expansion', Journal of Regional Science.

123. Patha CM (2016). 'How Do Global Citizens Live in the Real World?' [Internet] Chevening Alumni Blog. Available from: http://www.chevening.org/alumni/blog/2016/how-do-global-citizens-live-in-the-real-world [Accessed 5 March 2018].

124. Peter Enderwick, Rosalie L. Tung, Henry F.L. Chung, (2011) "Immigrant effects and international business activity: an overview", Journal of Asia Business Studies, Vol. 5 Issue: 1, pp.6-22

125. Rauch, J. (1999). Networks versus markets in international trade. Journal of International Economics, 48(1), 7–35.

126. Rolfe, H. et al. (2013) 'Migration and Productivity: employers' practices, public attitudes and statistical evidence', NIESR.

127. Rolfe, Heather & Rienzo, Cinzia & Lalani, Mumtaz & Portes, Jonathan. (2013). Migration and productivity: employers' practices, public attitudes and statistical evidence. NIESR.

128. Rüzgar, A., and C. Schaft 2014 "Die Ökonomie der Migrationsdebatte. Verwertungslogik als wirtschaftspolitische Grundlage und die Diskurslinien in der, deutschen 'Auseinandersetzung mit Migration", in M. Aced, T. Düzyol, A. Rüzgar and C. Schaft (Eds), Migration, Asyl und (Post-)Migrantische, LitVerlag, Berlin: 62–82.

129. Sander, N., G. J. Abel, and F. Riosmena (2013). The Future of International Migration: Developing Expert – Based Assumptions for Global Population Projections. – Vienna Institute of Demography. – №7.

130. Scullion, H., Collings, D. G., & Caligiuri, P. (2010). Global talent management. Journal of World Business, 45: 105–108

131. Skeldon R. Migration and Development (2012). - United Nations Expert Group Meeting On International Migration And Development In Asia And The Pacific.

132. Sparrow, P. (2012). Globalising the international mobility function: The role of emerging markets, flexibility and strategic delivery models. International Journal of Human Resource Management, 23: 2404–2427.

133. Stahl, G., Bjo ¨rkmann, I., Farndale, E., Morris, S., Paauwe, J., Stiles, P., et al. (2012). Leveraging your talent: Six principles of effective global talent management. MIT Sloan Management Review, 53: 25–42.

134. Sui, S., Morgan, H. M., & Baum, M. (2015). Internationalization of immigrant-owned SMEs: The role of language. Journal of World Business, 50(4), 804–814.

135. Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. Journal of World Business, 45: 122–133.

136. The Business Case for Migration (2013). - The Network of Global Agenda Councils. – World Economic Forum.

137. The Future of International Migration to OECD Countries (2009) – OECD. – 289 p.

138. Trends in international migration (2015). Popfacts №2015/4, December 2015, pp. 1-4.

139. Ukrainian Migration in Time of Crisis: Forced and Labour Mobility / Dušan Drbohlav, Marta Jaroszewich (editors). Prague, 2016. – 180 p.

140. Ukrainianpeopleleaks: як трудова міграція перетворює Україну на обитель старості [Електронний ресурс] / / Obozrevatel. – 2018. – Режим

доступу: https://www.obozrevatel.com/ukr/economics/ukrainianpeopleleaks-yak-trudova-migratsiya-peretvoryue-ukrainu-na-obitel-starosti.htm

141. United Nations DESA Population Division [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://population.un.org/wpp/

142. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). International Migration Report 2017: Highlights(ST/ESA/SER.A/404)

143. Volianyk, M. (2017). Economic and Political Consequences of the Human Migration Concept Transformation in the 21st Century. Innovational Processes of Economic, Social and Cultural Development: Domestic and Foreign Experiences (p. 163-165). Ternopil.

ДОДАТОК А

Таблиця А.1

Основні визначення міграції в сучасній економічній літературі

Джерело	Визначення
International Organization for Migration [98]	Рух людини чи групи осіб всередині країни або за її межами. Це рух населення, що включає будь-який рух людей, незалежно від відстані, складу та мотивів; включає міграцію біженців, переміщених осіб, економічних мігрантів, а також людей, що мігрують з іншими мотивами, включаючи возз'єднання сім'ї.
UN Statistics Division [55]	Довгострокова (короткострокова) міграція осіб – переїзд до країни (не постійного проживання), на термін не менше року (відповідно – не менше 3 місяців і не більше року), окрім випадків відпочинку, відпустки, відвідування друзів і родичів, з комерційних поїздок, лікування, паломництва.
Баш Л. М., Боброва А. В. [50, с. 521]	Переміщення людей спричинене зміною місця проживання усередині країни або поза її межами.
Бондирєва С. К. [5, с.39]	Просторова активність, тобто переміщення особи, пов'язане зі зміною місця проживання і орієнтоване на оволодіння ресурсами нових територій
Булатов А.С. [6, с. 135]	Міжнародна трудова міграція - переміщення населення через державні кордони з метою вступу в трудові відносини з роботодавцями, які знаходяться в іншій державі.
Бусел В. Т. [7, с. 526]	Переселення народів як у межах країни, так і з однієї країни до іншої.
Валентей Д. І. [11, с. 251]	Переміщення людей крізь територіальні кордони тимчасово або назавжди зі зміною місця проживання.
Демографічний енциклопедичний словник [12, с. 261]	"Міграція населення — переміщення людей (мігрантів) через кордони тих чи інших адміністративно-територіальних одиниць зі зміною місця проживання назавжди або на більш-менш тривалий час"
Дмітрієв А. В. [14, с. 20]	Переміщення людей в межах однієї країни (внутрішня) або від однієї до іншої (зовнішня), який завершується зміною постійного місця проживання
Драгунова Т. [15, с. 73]	„Переміщення людей між населеними пунктами, регіонами, країнами, зумовлене економічними, політичними, етнічними та релігійними чинниками і пов'язане зі зміною на різні терміни місця проживання"

Продовження таблиці А.1

Євдокімов А. І. [13, с. 477]	Міжнародна міграція робочої сили – переселення працездатного населення з одних держав до інших з метою пошуку роботи терміном більш ніж на рік.
Зенович Є. С. [48, с. 293]	Переміщення людей, що пов’язане, як правило, зі зміною місця проживання
Каслс С. [20]	Перетин кордону політичної чи адміністративної одиниці з одного ареалу в інший на певний період часу, мінімально на півроку чи рік
Кірєєв А.П. [21, с. 321]	Міграція робочої сили - переселення працездатного населення з одних держав в інші терміном більш ніж на рік.
Лук’яненко Д.Г. [34, с. 367]	Міжнародна трудова міграція – обумовлене економічними причинами міжкраїнне переміщення працездатного населення в пошуках ліпших умов життя, працевлаштування та самореалізації.
Малиновська О. А. [28, с. 9]	Територіальні переміщення людей, які пов’язані з перетином певних кордонів: адміністративних чи державних.
Осипов Г.В. [51, с. 18]	Зміна місця проживання, переміщення людей на іншу територію (район, місто, країна і т.д.).
Позняк О.В., Майданік І.П. [41]	Трудова міграція - переміщення у просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання.
Пулен М. [42, с.14-15]	„Міжнародна міграція — це зміна країни звичного місця проживання”
Римаренко Ю. [32, с.153]	„Переміщення людей (мігрантів) через кордони тих або інших територій зі зміною місця проживання назавжди або на тривалий час. Оскільки міграція населення складається з міграційних потоків, поняття міграції застосовують і в множині — міграції”
Сові А. [49, с. 339]	„Термін „міграція” відповідає будь-якому переміщенню досить великої кількості людей, за винятком пересування військових частин”
Соціологічний словник Collins [4, с.475]	“Географічний рух індивідів або груп індивідів, тобто мобільність людей у вужчому або ширшому географічному просторі”
Хомра А. [56, с.7]	Переміщення населення відносно території задля зміни місця проживання
Шелюк В. [57, с.46-47]	„Міграція — це поняття, яке відображає соціально-економічні і демографічні процеси, сукупність переміщень, які здійснюються людьми між країнами, регіонами однієї країни, різного виду поселеннями та інші види переміщень”

Продовження таблиці А.1

Юридична енциклопедія [53]	“Переселення, переміщення населення: всередині країни — внутрішня міграція населення, з однієї країни до іншої — зовнішня міграція населення”

Джерело: систематизовано автором.

ДОДАТОК Б

	КОДИ		
Дата (рік, місяць, число)	2016	1	1
за ЄДРПОУ			

Підприємство **Товариство з обмеженою відповідальністю "ПАРТНЕР-ОВЕРСІЗ"**
(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2015 р.

Форма №2 Код за ДКУД **1801003**

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3162000	6354000
Чисті зароблені страхові премії	2010		0
премії підписані, валова сума	2011		0
премії, передані у перестрахування	2012		0
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		0
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		0
Собівартість реалізованої продукції (товарів,робіт, послуг)	2050	( )	(2791000)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		0
Валовий: прибуток	2090	3162000	3563000
збиток	2095	( )	( )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		0
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		0
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		0
Інші операційні доходи	2120	404000	434000
у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		0
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		0
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123		0
Адміністративні витрати	2130	(738000)	(1209000)
Витрати на збут	2150	(538000)	(906000)
Інші операційні витрати	2180	(2236000)	(1685000)
в тому числі: *витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю*	2181		0
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	54000	197000
збиток	2195	( )	( )
Дохід від участі в капіталі	2200		0
Інші фінансові доходи	2220		10000
Інші доходи	2240		0
в тому числі: *дохід від благодійної допомоги*	2241		0
Фінансові витрати	2250	( )	(0)
Втрати від участі в капіталі	2255	( )	(0)
Інші витрати	2270	( )	(29000)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	54000	178000
збиток	2295	( )	( )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-33000	-16000
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	21000	162000
збиток	2355	( )	( )

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		0
Накопичені курсові різниці	2410		0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		0
Інший сукупний дохід	2445		0
Інший сукупний дохід до оподаткування	**2450**	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		0
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	21000	162000

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	57000	64000
Витрати на оплату праці	2505	277000	456000
Відрахування на соціальні заходи	2510	114000	168000
Амортизація	2515	334000	894000
Інші операційні витрати	2520	2448000	2035000
Разом	**2550**	3230000	3617000

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		0

Керівник (підпис) Деркач Олег Степанович (ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер (підпис) Довгошия Іванна Володимирівна (ініціали, прізвище)

ДОДАТОК В

J0180602

	Звітна
X	Звітна нова
	Уточнююча

Додаток АМ
до рядка 1.2.1 додатка РІ до рядка 03 РІ Податкової декларації з податку на прибуток підприємств

Код за ЄДРПОУ **37246552**

Звітний (податковий) період ..... **2015** року

	І квартал		Півріччя		Три квартали	X	Рік

Інформація щодо нарахованої амортизації

Код рядка	Номер групи	Балансова вартість		Розрахована сума амортизації за звітний (податковий) період відповідно до пункту 138.3 статті 138 Податкового кодексу України
		на початок звітного (податкового) періоду	на кінець звітного (податкового) періоду	
1	2	3	4	5
		Основні засоби		
A1	1	-	-	-
A2	2	-	-	-
A3	3	**1414689**	**1072688**	**84577**
A4	4	**33058**	**28275**	**12606**
A5	5	**322207**	**338347**	**183860**
A6	6	**2034**	**77**	**2276**
A7	7	-	-	-
A8	8	-	-	-
A9	9	**40761**	**37192**	**3570**
A10	10	-	-	-
A11	11	**114767**	**84055**	**47024**
A12	12	-	-	-
A13	13	-	-	-
A14	14	-	-	-
A15	15	-	-	-
A16	16	-	-	-
A17	Сума рядків А1 - А16	**1927516**	**1560634**	**333913**
		Нематеріальні активи		
H1	-	-	-	-
H2	-	-	-	-
H3	-	-	-	-
H4	-	-	-	-
H5	-	**-253**	**-253**	-
H6	-	**-273**	**-273**	-
H7	Сума рядків Н1 – Н6	**-526**	**-526**	-
1.2.1	**Усього [1] (рядок А17 + рядок Н7)**			**333913**

[1] Значення графи 5 рядка 1.2.1 переноситься до рядка 1.2.1 додатка РІ до рядка 03 РІ Податкової декларації з податку на прибуток підприємств.

Керівник (уповноважена особа) _____ (підпис) **Кривун В.М.** (ініціали, прізвище)

М. П. (за наявності)

Головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку) _____ (підпис) **Довгошия І.В.** (ініціали, прізвище)

ДОДАТОК Г

J0108102

Відмітка про одержання
(штамп контролюючого органу, до якого подається Податкова декларація з податку на прибуток підприємств)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства фінансів України
20 жовтня 2015 року № 897

1	**ПОДАТКОВА ДЕКЛАРАЦІЯ з податку на прибуток підприємства**	X	Звітна
			Звітна нова
			Уточнююча

2	Звітний (податковий) період **2015**		І квартал		Півріччя		Три квартали	X	Рік
3	Звітний (податковий) період, що уточнюється		І квартал		Півріччя		Три квартали		Рік

4 Платник: **Товариство з обмеженою відповідальністю "ПАРТНЕР-ОВЕРСІЗ"**
(повне найменування платника податку згідно з реєстраційними документами)

5	Код за ЄДРПОУ [1]	**37246552**	Код виду економічної діяльності (КВЕД)	**47.26**
6	Податкова адреса		Поштовий індекс	
	вул.Д.Лук"яновича,буд.1, м.Тернопіль, 46020		Телефон	**0352223990**
			Моб.тел.	-
			Факс	-
			E-mail	-

7	Повне найменування нерезидента	Назва країни резиденції нерезидента (за Класифікацією країн світу, українською мовою)
	Місцезнаходження нерезидента	
		Код країни резиденції (за Класифікацією країн світу)

8 **Тернопільська ОДПІ**
(найменування контролюючого органу, до якого подається Податкова декларація з податку на прибуток підприємств)

9 Особливі відмітки
Податкова декларація платника податку на прибуток підприємств:

	виробника сільськогосподарської продукції
	банку
	страховика
	суб'єкта, що провадить букмекерську діяльність та азартні ігри, крім азартних ігор з використанням гральних автоматів
	суб'єкта, що провадить діяльність з випуску та проведення лотерей або азартні ігри з використанням гральних автоматів
	підприємства (організації) громадської організації інвалідів, яке отримало дозвіл на користування пільгою
	постійного представництва нерезидента
	платника податку, що подає декларацію за останній податковий (звітний) рік у періоді, на який припадає дата його ліквідації

(грн)

ПОКАЗНИКИ	Код рядка	Сума
1	2	3
Дохід від будь-якої діяльності (за вирахуванням непрямих податків), визначений за правилами бухгалтерського обліку	**01**	**3566278**
Фінансовий результат до оподаткування (прибуток або збиток), визначений у фінансовій звітності відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності (+, -)	02	**54000**
Різниці, які виникають відповідно до Податкового кодексу України (+, -)	03	**-4910**
Об'єкт оподаткування (рядок 02 + рядок 03) (+, -)	04	**49090**
Прибуток, звільнений від оподаткування, або збиток від діяльності, прибуток від якої звільнений від оподаткування (+, -)	05	-
Податок на прибуток ((позитивне значення) (рядок 04 – рядок 05) х .....**18** [2] /100)	06	**8836**
Дохід за договорами страхування і співстрахування, визначений згідно з підпунктом 141.1.2 пункту 141.1 статті 141 розділу III Податкового кодексу України, у тому числі:	**07**	-
за договорами з довгострокового страхування життя, договорами добровільного медичного страхування та договорами страхування у межах недержавного пенсійного забезпечення, зокрема договорами страхування додаткової пенсії, та визначений підпунктами 14.1.52, 14.1.52 1, 14.1.52 2 і 14.1.116 пункту 14.1 статті 14 розділу I Податкового кодексу України	**07.1**	-
Податок на дохід за договорами страхування ((рядок 07 – рядок 07.1) х ..... - [3] /100)	08	**0**
Сума доходу, отриманого від діяльності з випуску та проведення лотерей	09	-
Податок на дохід від діяльності з випуску та проведення лотерей за звітний (податковий) період (рядок 09 х ..... - [4] /100)	10	**0**
Сума доходу, отриманого від діяльності з проведення азартних ігор з використанням гральних автоматів	11	-
Податок на дохід від діяльності з проведення азартних ігор з використанням гральних автоматів за звітний (податковий) період (рядок 11 х ..... - [4] /100)	12	**0**
Сума доходу від букмекерської діяльності, азартних ігор (у тому числі казино), крім доходу, отриманого від азартних ігор з використанням гральних автоматів	13	-
Сума виплачених виплат гравцю	14	-
Податок на дохід від букмекерської діяльності, азартних ігор (у тому числі казино), крім доходу, отриманого від азартних ігор з використанням гральних автоматів, за звітний (податковий) період (позитивне значення (рядок 13 - рядок 14) х ..... - [5] /100)	15	**0**
Зменшення нарахованої суми податку	16	-
Податок на прибуток за звітний (податковий) період (рядок 06 + рядок 08 + рядок 10 + рядок 12 + рядок 15 – рядок 16 ЗП)	17	**8836**

Податок на прибуток за результатами попереднього звітного (податкового) періоду поточного року з урахуванням уточнень (рядок 17 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств за попередній звітний (податковий) період поточного року) 6	18	-
Податок на прибуток, нарахований за результатами останнього (звітного) податкового періоду (рядок 17 – рядок 18) (+, -) 7	**19**	**8836**
Сума авансового внеску при виплаті дивідендів, що має бути сплачена у звітному (податковому) періоді	20	-
Сума авансового внеску при виплаті дивідендів, що має бути сплачена за результатами попереднього звітного (податкового) періоду поточного року, з урахуванням уточнень (рядок 20 АВ Податкової декларації з податку на прибуток підприємств за попередній звітний (податковий) період поточного року) 6	21	-
Сума авансового внеску при виплаті дивідендів, нарахована за результатами останнього (звітного) податкового періоду (рядок 20 АВ – рядок 21) 7	**22**	**0**
Сума податків, які утримуються при виплаті доходів (прибутків) нерезидентам, нарахованих за звітний (податковий) період	23	-
Сума податків, які утримуються при виплаті доходів (прибутків) нерезидентам за результатами попереднього звітного (податкового) періоду поточного року, з урахуванням уточнень (рядок 23 ПН Податкової декларації з податку на прибуток підприємств за попередній звітний (податковий) період поточного року)6	24	-
Сума податків, які утримуються при виплаті доходів (прибутків) нерезидентам, нарахованих за результатами останнього (звітного) податкового періоду (рядок 23 ПН – рядок 24) 7	**25**	**0**
Розрахунок щомісячного авансового внеску з податку на прибуток підприємств 8		
Авансовий внесок ((позитивне значення) рядок 06 + рядок 08 + рядок 10 + рядок 12 + рядок 15 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств – ((позитивне значення) рядок 16.3 – рядок 16.3.1 додатка ЗП до рядка 16 ЗП Податкової декларації з податку на прибуток підприємств)/12), що підлягатиме сплаті щомісяця 9	**26**	-
Виправлення помилок 10		
Збільшення (зменшення) податкового зобов'язання звітного (податкового) періоду, що уточнюється (позитивне (від'ємне) значення (рядок 19 – рядок 19 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється)) або рядок 27 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств (+, -)	**27**	-
Збільшення (зменшення) податкового зобов'язання звітного (податкового) періоду з авансового внеску при виплаті дивідендів, що уточнюється (позитивне (від'ємне) значення (рядок 22 – рядок 22 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється)) або рядок 28 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств (+, -)	**28**	-
Сума штрафу (5 %) при відображенні недоплати у складі Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, що подається за звітний (податковий) період, наступний за періодом, у якому виявлено факт заниження податкового зобов'язання (рядок 29 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств)	**29**	-
Пеня, нарахована на виконання вимог підпункту 129.1.2 пункту 129.1 статті 129 розділу II Податкового кодексу України, або рядок 30 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств	**30**	-
Сума штрафу (3 %) при відображенні недоплати в уточнюючій Податковій декларації з податку на прибуток підприємств	**31**	**0**
Виправлення помилок з податку на прибуток, який утримується при виплаті доходів (прибутків) нерезидентів 10		
Збільшення (зменшення) податкового зобов'язання звітного (податкового) періоду, що уточнюється (позитивне (від'ємне) значення (рядок 25 – рядок 25 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється)) або рядок 31 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств (+, -)	**32**	-
Сума штрафу (5 %) при відображенні недоплати у складі Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, що подається за звітний (податковий) період, наступний за періодом, у якому виявлено факт заниження податкового зобов'язання (рядок 32 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств)	**33**	-
Пеня, нарахована на виконання вимог підпункту 129.1.2 пункту 129.1 статті 129 розділу II Податкового кодексу України, або рядок 33 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств	**34**	-
Сума штрафу (3 %) при відображенні недоплати в уточнюючій Податковій декларації з податку на прибуток підприємств	**35**	**0**
Виправлення помилок по авансових внесках з податку на прибуток підприємств 10		
Збільшення (зменшення) податкового зобов'язання звітного (податкового) періоду, що уточнюється (позитивне (від'ємне) значення (рядок 26 – рядок 26 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, яка уточнюється)) або рядок 34 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств (+, -)	**36**	-
Сума штрафу (5 %) при відображенні недоплати у складі Податкової декларації з податку на прибуток підприємств, що подається за звітний (податковий) період, наступний за періодом, у якому виявлено факт заниження податкового зобов'язання (рядок 35 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств)	**37**	-
Пеня, нарахована на виконання вимог підпункту 129.1.2 пункту 129.1 статті 129 розділу II Податкового кодексу України, або рядок 36 таблиці 2 додатка ВП до рядків 27-30, 32-34, 36-38 Податкової декларації з податку на прибуток підприємств	**38**	-
Сума штрафу (3 %) при відображенні недоплати в уточнюючій Податковій декларації з податку на прибуток підприємств	**39**	**0**

Наявність додатків 11	АВ	ЗП	ПН	ТЦ 12	ВП	РІ	ПЗ	АМ	ЦП
			-			+		+	

Доповнення до Податкової декларації з податку на прибуток підприємства (заповнюється і подається відповідно до пункту 46.4 статті 46 глави 2 розділу II Податкового кодексу України)	
№ з/п	Зміст доповнення
1	-

Додатки на ..... - арк.

Відомості про одночасне подання до Податкової декларації з податку на прибуток підприємств форм фінансової звітності [14]	Форма № 1 «Баланс»	Форма № 2 «Звіт про фінансові результати»	Форма № 3 «Звіт про рух грошових коштів»	Форма № 4 «Звіт про власний капітал»	Форма № 5 «Примітки до річної фінансової звітності»	Форма № 6 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва»	Форма № 7 «Спрощений фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва»
	+	+	+	+	+		

Наявність рішення [15]	Прийнято рішення про незастосування коригувань фінансового результату до оподаткування на усі різниці
	Прийнято рішення про застосування коригувань фінансового результату на усі різниці +

Інформація, наведена в Податковій декларації з податку на прибуток підприємства та додатках до неї, є достовірною

Керівник (уповноважена особа) _____ (підпис) **Деркач О.С.** (ініціали та прізвище)

2579402054 .....

реєстраційний номер облікової картки або серія та номер паспорта [16] .....

Головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку) _____ (підпис) **Довгошия І.В.** (ініціали та прізвище)

2685105147 .....

реєстраційний номер облікової картки або серія та номер паспорта [16]

Дата подання **07.02.2016**

[1] Платники податку, які не мають коду за Єдиним державним реєстром підприємств та організацій України, зазначають реєстраційний (обліковий) номер платника податків, який присвоюється контролюючим органом.
[2] Зазначається ставка податку на прибуток у відсотках, встановлена пунктом 136.1 статті 136 розділу III Податкового кодексу України.
[3] Зазначається ставка податку на прибуток у відсотках, встановлена підпунктом 136.2.1 пункту 136.2 статті 136 розділу III Податкового кодексу України.
[4] Зазначається ставка податку на прибуток у відсотках, встановлена підпунктом 136.4.1 пункту 136.4 статті 136 розділу III Податкового кодексу України.
[5] Зазначається ставка податку на прибуток у відсотках, встановлена підпунктом 136.4.2 пункту 136.4 статті 136 розділу III Податкового кодексу України.
[6] Заповнюється платниками, які подають звітність поквартально.
[7] Заповнюється платниками податку, які подають звітність поквартально та за рік. У платників, у яких базовим звітним (податковим) періодом є календарний рік, рядок 19 (22, 25) дорівнює рядку 17 (20, 23) Податкової декларації з податку на прибуток підприємств.
[8] Заповнюється платником податку у Податковій декларації з податку на прибуток підприємств за рік (крім виробників сільськогосподарської продукції, інститутів спільного інвестування, неприбуткових установ (організацій) та платників податків, у яких доходи, що враховуються при визначенні об'єкта оподаткування, за останній річний звітний податковий період не перевищують двадцяти мільйонів гривень).
[9] У декларації за звітний період 2015 року при розрахунку значення рядка 26 декларації також враховується у зменшення сума сплачених авансових внесків з податку на прибуток при виплаті дивідендів, яка залишилась не зарахованою у зменшення податкового зобов'язання з цього податку за підсумками 2014 року.
[10] Заповнюється у разі самостійного виправлення помилок шляхом уточнення показників Податкової декларації з податку на прибуток підприємств відповідно до статті 50 розділу II Податкового кодексу України.
[11] У відповідних клітинках проставляється позначка „+", крім клітинки під літерами „ПН", у якій проставляється кількість поданих додатків „ПН" до Податкової декларації з податку на прибуток підприємств.
[12] Заповнюється платниками податку на прибуток підприємств, які здійснювали самостійне коригування відповідно до статті 39 розділу I Податкового кодексу України.
[13] Заповнюється у разі подання разом з Податковою декларацією з податку на прибуток підприємств доповнення.
[14] У відповідних клітинках проставляється позначка „+".
[15] Заповнюється у разі використання права на незастосування коригувань фінансового результату до оподаткування на усі різниці (крім від'ємного значення об'єкта оподаткування минулих податкових (звітних) років) відповідно до підпункту 134.1.1 пункту 134.1 статті 134 розділу III Податкового кодексу України.
[16] Серія та номер паспорта зазначаються для фізичних осіб, які мають відмітку у паспорті про наявність у них права здійснювати будь-які платежі за серією та номером паспорта.

Ця частина Податкової декларації з податку на прибуток підприємств заповнюється посадовими (службовими) особами контролюючого органу, до якого подається Податкова декларація з податку на прибуток підприємств

Відмітка про внесення даних до електронної бази податкової звітності	"___" _____ 20_____ року

_____

(посадова (службова) особа контролюючого органу, до якого подається Податкова декларація з податку на прибуток підприємств (підпис, ініціали, прізвище))

За результатами камеральної перевірки Податкової декларації з податку на прибуток підприємства (потрібне позначити)

порушень (помилок) не виявлено	складено акт від "___" _____ 20_____ року № _____
"___" _____ 20_____ року	_____ (посадова (службова) особа контролюючого органу, до якого подається Податкова декларація з податку на прибуток підприємств (підпис, ініціали, прізвище))

ДОДАТОК Ґ

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

		КОДИ		
Дата (рік, місяць, число)		2016	1	1
Підприємство	**Товариство з обмеженою відповідальністю "ПАРТНЕР-ОВЕРСІЗ"**	за ЄДРПОУ		
Територія	ТЕРНОПІЛЬСЬКА	за КОАТУУ	6110100000	
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	240	
Вид економічної діяльності	Роздрібна торгівля тютюновими виробами в спеціалізованих магазинах	за КВЕД	47.26	
Середня кількість працівників 1	15			
Адреса, телефон	вулиця Д.Лук'яновича, буд. 1, м. ТЕРНОПІЛЬ, ТЕРНОПІЛЬСЬКА обл., 46020	524751		

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку	1
за міжнародними стандартами фінансової звітності	

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31122015 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I.Необоротні активи			
Нематеріальні активи:	1000	0	0
первісна вартість	1001	0	
накопичена амортизація	1002	0	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9000	1967000
Основні засоби:	1010	1927000	1560000
первісна вартість	1011	3569000	3384000
знос	1012	1642000	1824000
Інвестиційна нерухомість	1015	0	
первісна вартість	1016	0	
знос	1017	0	
Довгострокові біологічні активи	1020	0	
первісна вартість	1021	0	
накопичена амортизація	1022	0	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	
інші фінансові інвестиції	1035	0	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	
Відстрочені податкові активи	1045	0	
Гудвіл	1050	0	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	
Інші необоротні активи	1090	0	
Усього за розділом I	**1095**	1936000	3527000
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	28000	48000
Виробничі запаси	1101	28000	48000
Незавершене виробництво	1102	0	
Готова продукція	1103	0	
Товари	1104	0	
Поточні біологічні активи	1110	0	
Депозити перестрахування	1115	0	
Векселі одержані	1120	0	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	152000	77000
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	55000	544000
з бюджетом	1135	544000	871000
у тому числі з податку на прибуток	1136	542000	558000
з нарахованих доходів	1140	0	
із внутрішніх розрахунків	1145	0	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	36000	9036000
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	
Гроші та їх еквіваленти	1165	17000	56000
Готівка	1166	1000	
Рахунки в банках	1167	16000	56000
Витрати майбутніх періодів	1170	3000	
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	
резервах незароблених премій	1183	0	
інших страхових резервах	1184	0	
Інші оборотні активи	1190	80000	
Усього за розділом II	**1195**	915000	10155000
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**	0	
Баланс	**1300**	2851000	13682000

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1000	1000

Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	
Капітал у дооцінках	1405	0	
Додатковий капітал	1410	0	
Емісійний дохід	1411	0	
Накопичені курсові різниці	1412	0	
Резервний капітал	1415	153000	153000
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-481000	-461000
Неоплачений капітал	1425	(0)	( )
Вилучений капітал	1430	(0)	( )
Інші резерви	1435	0	
Усього за розділом I	**1495**	-327000	-307000
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	
Пенсійні зобов'язання	1505	0	
Довгострокові кредити банків	1510	0	
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	
Довгострокові забезпечення	1520	0	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	
Цільове фінансування	1525	0	
Благодійна допомога	1526	0	
Страхові резерви	1530	0	
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0	
резерв незароблених премій	1533	0	
інші страхові резерви	1534	0	
Інвестиційні контракти	1535	0	
Призовий фонд	1540	0	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	
Усього за розділом II	**1595**	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	0	
Векселі видані	1605	0	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	949000	146000
розрахунками з бюджетом	1620	16000	2000
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	
розрахунками зі страхування	1625	0	2000
розрахунками з оплати праці	1630	-1000	6000
за одержаними авансами	1635	473000	
за розрахунками з учасниками	1640	0	
із внутрішніх розрахунків	1645	0	
за страховою діяльністю	1650	0	
Поточні забезпечення	1660	0	
Доходи майбутніх періодів	1665	0	
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	
Інші поточні зобов'язання	1690	1741000	13833000
Усього за розділом III	**1695**	3178000	13989000
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	**1700**	0	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	**1800**	0	
Баланс	**1900**	2851000	13682000

Керівник Деркач Олег Степанович

Головний бухгалтер Довгошия Іванна Володимирівна

1 Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

ДОДАТОК Д

Таблиця Д.1

Оцінка взаємозв’язку факторів у SWOT-аналізі

S1-O1	Компетентні кадри у службі маркетингу можуть посприяти зростанню попиту на послуги компанії
S2-O1	Стійкі фінансові результати можуть забезпечити якісніші методи просування та стимулювання попиту серед покупців, що, в результаті, сприятиме зростанню попиту на продукцію
S3-O1	Швидке прийняття рішень дозволяє оптимально адаптовуватися до постійно змінного зовнішнього середовища для отримання максимальної вигоди, а отже, і зростання попиту
S4-O1	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S5-O1	Якісна продукція за вигідною ціною - значна купівельна перевага, а тому стимулює зростання попиту
S1-O2	Компетентні рекрутери можуть скоротити частку незаповнених вакансій та знайти кваліфікований персонал, використовуючи важелі впливу та ефективно позиціонуючи переваги найму в компанію
S2-O2	Позитивна динаміка фінансових результатів може у подальшому вплинути на зростання заробітної плати до рівня, конкурентного на міжнародному ринку, що стимулюватиме працівників повернутися на батьківщину та бути найманим працівником у компанії
S3-O2	Спрощена система управління дозволяє значно скоротити час та ієрархію прийняття рішень щодо найму працівників, а також скорочує частку управлінських вакансій
S4-O2	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S5-O2	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S1-O3	Наявність компетентного персоналу може допомогти створити високі стандарти на ринку, завоювати великий сегмент клієнтів на ринку і, як наслідок, підвищити бар’єри для входження на ринок
S2-O3	Позитивна динаміка фінансових результатів свідчить про сильну позицію компанії на ринку, що в подальшому може створити значні бар’єри для входження на ринок нових компаній
S3-O3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S4-O3	Економічно вигідне місцезнаходження є значною конкурентною перевагою, так як територія є обмеженим ресурсом. По певних показниках це стимулює підвищення бар’єрів для входження на ринок

Продовження таблиці Д.1

S5-O3	Високий контроль якості задає значні стандарти продукції на ринку, а отже новим компаніям буде важко їх дотримуватися.
S1-O4	У випадку появи нових прогресивних технологій наявність компетентного персоналу допоможе ефективно та вчасно їх впровадити та отримати вигоду для компанії
S2-O4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S3-O4	Спрощена та швидка система прийняття рішень може стимулювати швидке впровадження технологій у виробництво та заохочувати працівників працювати над технологічними вдосконаленнями
S4-O4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S5-O4	Високі стандарти дотримання якості можуть спростити систему технологічного вдосконалення
S1-O5	Компетентний персонал має змогу сприяти лобіюванню питань оподаткування та мита
S2-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S3-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S4-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S5-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S1-T1	Компетентні рекрутери можуть скоротити частку незаповнених вакансій та знайти кваліфікований персонал, використовуючи важелі впливу та ефективно позиціонуючи переваги найму в компанію
S2-T1	Позитивна динаміка фінансових результатів може у подальшому вплинути на зростання заробітної плати до рівня, конкурентного на міжнародному ринку, що стимулюватиме працівників повернутися на батьківщину та бути найманим працівником у компанії
S3-T1	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S4-T1	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S5-T1	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S1-T2	Компетентні кадри у службі маркетингу можуть скоротити загрозу зниження або відсутність попиту чи переважання пропозиції над попитом.
S2-T2	При зниженні попиту, наявні грошові накопичення можна буде спрямувати на дослідження ринку, просування товару чи диверсифікацію. Отже, дана характеристика знижує загрозу.
S3-T2	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.

Продовження таблиці Д.1

S4-T2	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S5-T2	При зниженні попиту на продукцію, можна буде коригувати контроль якості та виходити на нові сегменти ринку - масове виробництво або перехід на преміум сегмент.
S1-T3	Наявність компетентного персоналу може допомогти створити високі стандарти на ринку, завоювати великий сегмент клієнтів на ринку і, як наслідок, підвищити бар’єри для входження на ринок
S2-T3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S3-T3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S4-T3	Унікальне місцезнаходження підприємства складає значну перевагу, оскільки не кожне інше географічне розташування може бути настільки ж економічно вигідним
S5-T3	Високий контроль якості задає значні стандарти продукції на ринку, а отже новим компаніям буде важко їх дотримуватися.
S1-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S2-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S3-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S4-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S5-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S1-T5	Компетентні кадри у службі маркетингу можуть знизити ризики за рахунок дослідження кон'юнктури та тенденцій на ринку та відповідної маркетингової тактики
S2-T5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S3-T5	Швидке прийняття рішень дозволяє оптимально адаптуватися до постійно змінного зовнішнього середовища для отримання максимальної вигоди, а отже, і тактику при появі та поширенні товарів-субститутів
S4-T5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
S5-T5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W1-O1	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W2-O1	Слабка маркетингова стратегія може загрожувати досягненню високих результатів навіть при загальному зростанню попиту на ринку
W3-O1	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.

Продовження таблиці Д.1

W4-O1	Слабкий бренд може загрожувати досягненню високих результатів навіть при загальному зростанню попиту на ринку
W5-O1	Висока частка незаповнених вакансій може загрожувати нездатністю персоналу забезпечити достатню пропозицію товару.
W1-O2	Вузька спеціалізація загрожує труднощами у підборі персоналу з необхідною кваліфікацією.
W2-O2	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W3-O2	Тенденція до старіння персоналу може знизити ймовірність заповнити усі необхідні вакансії
W4-O2	Слабкий бренд може підвищити можливість недовіри до компанії і, як наслідок, потенційні реемігранти не розглядатимуть компанію для працевлаштування
W5-O2	Велика частка незаповнених вакансій може стимулювати емігрантів повернутися на батьківщину у зв'язку із можливістю працевлаштування
W1-O3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W2-O3	Слабка реалізація маркетингової стратегії може загрожувати створенню конкурентних переваг на ринку та бар'єрів для входження конкурентів на ринок
W3-O3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W4-O3	Слабкий бренд може загрожувати створення конкурентних переваг на ринку та бар'єрів для входження конкурентів на ринок
W5-O3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W1-O4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W2-O4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W3-O4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W4-O4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W5-O4	Висока частка незаповнених вакансій може стимулювати компанію до пошуку нових технологій автоматизації.
W1-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W2-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W3-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W4-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.

Продовження таблиці Д.1

W5-O5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W1-T1	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W2-T1	Слабка реалізація маркетингової стратегії може підвищити можливість недовіри до компанії і, як наслідок, потенційні реемігранти не розглядатимуть компанію для працевлаштування
W3-T1	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W4-T1	Слабкий бренд може підвищити можливість недовіри до компанії і, як наслідок, потенційні емігранти не розглядатимуть компанію для працевлаштування
W5-T1	Велика частка незаповнених вакансій може знизити загрозу трудової еміграції у зв'язку із можливістю працевлаштування
W1-T2	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W2-T2	Слабка маркетингова стратегія може поглиблювати загрозу зниження попиту
W3-T2	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W4-T2	Слабкий бренд може поглиблювати загрозу зниження попиту
W5-T2	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W1-T3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W2-T3	Слабка реалізація маркетингової стратегії може загрожувати створення конкурентних переваг на ринку та бар'єрів для входження конкурентів на ринок
W3-T3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W4-T3	Слабкий бренд може загрожувати створенню конкурентних переваг на ринку та бар'єрів для входження конкурентів на ринок
W5-T3	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W1-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W2-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W3-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W4-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W5-T4	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W1-T5	Вузька спеціалізація загрожує обмеженою маневреністю у випадку появи товару-субституту

Продовження таблиці Д.1

W2-T5	Слабка реалізація маркетингової стратегії загрожує низьким ступенем лояльності клієнтів, які, отже, з легкістю перейдуть на товар-замінник
W3-T5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.
W4-T5	Слабкий бренд загрожує низьким ступенем лояльності клієнтів, які, отже, з легкістю перейдуть на товар-замінник
W5-T5	Взаємозв'язок між даними факторами не виявлено.

ДОДАТОК Е

Розподіл доходів українських домогосподарств (ДГ) в середньому за 2016 рік, за статусом отримання грошових переказів і міграційним статусом

Витрати ДГ	Отримують грошові перекази			Не отримують грошові перекази			Співвідношення витрат ДГ, які отримують та не отримують грошові перекази		
	A. ДГ з короткостроковими трудовими мігрантами	B. ДГ з довгостроковими трудовими мігрантами	C. ДГ без трудових мігрантів	A. ДГ з короткостроковими трудовими мігрантами	B. ДГ з довгостроковими трудовими мігрантами	C. ДГ без трудових мігрантів	A / D	B / E	C / F
Продукти харчування	23%	26%	31%	34%	36%	35%	121%	122%	96%
Одяг	12%	13%	14%	14%	12%	11%	160%	179%	132%
Комунальні платежі (тепло, електроенергія, телефон, паливо тощо)	7%	8%	18%	13%	14%	13%	101%	100%	147%
Облаштування/обладнання/ спорудження житла	4%	5%	2%	2%	4%	2%	441%	216%	100%
Медичне обслуговування (медикаменти тощо)	4%	5%	7%	6%	6%	9%	116%	152%	83%
Освіта (для усіх членів ДГ)	6%	4%	7%	5%	2%	3%	210%	403%	246%
Заощадження	15%	22%	7%	14%	18%	13%	182%	209%	58%
Інвестиції та бізнес – витрати, у тому числі фермерські витрати (корм, утримання тварин тощо)	20%	8%	1%	7%	2%	1%	506%	845%	71%
Погашення боргів	3%	4%	9%	1%	2%	4%	427%	423%	236%
Транспорт/паливо для особистого автомобіля	5%	3%	5%	3%	5%	5%	266%	121%	113%
Інше	1%	1%	1%	1%	1%	4%	330%	215%	17%
Кумулятивна частка на освіту, заощадження, інвестиції та погашення боргів	**43%**	**38%**	**23%**	**28%**	**22%**	**21%**			
Кумулятивна вартість освіти, заощаджень, інвестицій та погашення боргів (доларів США)	254	159	67	90	57	57			

Джерело: [33].