

Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 16.11.2020).

6. Толкованов В. Інструменти забезпечення доброго врядування на місцевому і регіональному рівнях: дис. ... д-ра наук з держ. упр. : спец. 25.00.04 «Місцеве самоврядування» / КПУ. Запоріжжя, 2013. 436 с.

7. Щербак Н. В. Парламентський вимір реформи державного управління: вітчизняний та зарубіжний досвід: монографія / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ: Вид-во «Людмила», 2020. 382 с.

8. Berman Evan M., James S. Bowman, Jonathan P. West, Montgomery R. Van Wart. Human Resource Management in Public Management. Forth Edition. SAGE Publications, Inc., 2013. 552 p.

9. Toolkit on Modern and Effective Human Resources Management / Council of Europe. Strasbourg, 2009. 397 p. URL: <https://wcd.coe.int> (date of access: 16.11.2020).

Віталій ТОЛУБ'ЯК

д.н.держ.упр., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Західноукраїнського національного університету

Лариса МОСОРА

к.н.держ.упр., доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

ТРУДОВА ЕМІГРАЦІЯ УКРАЇНЦІВ: ВИКЛИКИ ДЛЯ БІЗНЕСУ І ВЛАДИ

За інформацією Світового банку Україна входить в десятку країн, які є найбільшими постачальниками трудових мігрантів. І хоча трудова міграція є неминучим і досить природним явищем для більшості регіонів, її масштаби в Україні становлять серйозний виклик для економіки в цілому та для індивідуальних бізнесів. На сьогодні кадровий дефіцит почали відчувати майже всі галузі промисловості. Компанії-роботодавці почали активно розробляти свої стратегії утримання працівників, не чекаючи запровадження державних програм із стабілізації впливу робочої сили.

Велику увагу дослідженню цього питання приділяє Міжнародна організація праці (МОП) і Держстат України. За їх інформацією починаючи з 2012 р. робоча сила з України мігрує в такі основні країни: Польща, Італія, Російська Федерація, Чеська Республіка, Іспанія. Перелік країн, що приймають

працівників з України, не змінюється, змінився лише відсоток мігрантів [3].

Основні сфери, в яких працюють українці в інших країнах: будівництво (понад 45 %), домогосподарства (майже 20 %), сільське господарство (майже 15 %), торгівля, транспорт, готельний бізнес – 2-4%. Більшість мігрантів з України, незважаючи на вік, рівень освіти та досвід набутий удома, за кордоном виконують некваліфіковану роботу. Найпопулярнішими професіями є будівельники (різні спеціалізації), збирачі сезонних ягід і фруктів, прибиральники, доглядачі за людьми похилого віку, рідше – водії (таксі, вантажних авто), касири в торговельних залах, продавці.

Потік трудової міграції українців за кордон не зменшується. Дана тенденція чітко спостерігається соціологами, а надання безвізового режиму лише стимулювало ще більшу кількість наших співгромадян покидати терени України в пошуках кращих заробітків. Влада неодноразово ставила за мету зменшити потік трудової міграції та повернути частину українців додому. Звісно, зробити це можна, лише покращивши бізнесклімат та створивши більш сприятливі умови не лише для інвесторів, але й для кожного пересічного громадянина.

Пандемія Covid-19 серйозно вплинула на світову економіку, проте наслідки для кожної країни є різними. І поки одні підраховують збитки, інші готуються до швидкого зростання. Зокрема Польща, за деякими прогнозами, вже у 2030 році може увійти у двадцятку найпотужніших економік світу. Для цього країна має умови, зокрема й уміле використання дешевої робочої сили із сусідніх, менш заможних країн, у тому числі і України, а також легкість відкриття і ведення бізнесу. У тому числі й для іноземців. Саме тому чимало українців виїжджають до Польщі відкривають власну справу.

Якщо кілька років тому власну справу в Польщі відкривали здебільшого громадяни країн Євросоюзу, то зараз серед іноземців-власників фірм стає все більше українців. Так, наприкінці березня польська щоденна газета «Rzeczpospolita», посилаючись на дослідження агентства зайнятості «Gremi Personal», повідомила, що у лютому 2021 року майже чотири з п'яти іммігрантів з України мали плани або збиралися розпочати власний бізнес у Польщі. Це означає, що з минулого року кількість українців, які хочуть розпочати власний бізнес у Польщі, зросла на третину [1].

За різними даними, у Польщі сьогодні працює до півтора мільйона громадян України. Наприклад, польська маркетингова компанія Selectivv DMP дослідила, що в Польщі нараховується 1,25 млн. громадян, які встановили російськомовні або україномовні додатки у свої смартфони. Це, на думку, дослідників опосередковано свідчить про кількість українських мігрантів, а 56 % них чоловіки [1]. І це велика проблема, тому, що на українському ринку праці катастрофічно не вистачає працездатних чоловіків.

Завжди вважалося, що заробітчани – це люди досить зрілі, ті, хто просто не знайшов себе на рідній землі, і що вони їдуть на тимчасові заробітки, щоб заробити певний капітал, вирішити власні проблеми (навчання дітей, придбання житла тощо) і повернутися з ним додому. Насправді, міграційна модель докорінно змінилася. Наразі серед українських трудових мігрантів у Польщі 38% складає молодь у віці 21-30 років і 29% – віком до 40. Цьому сприяє норма закону, про те, що молоді люди до 26 років, які мають річний дохід 85 тис. злотих в рік, звільняються від податків на доходи фізичних осіб [2].

Окрім того, що українські трудові мігранти в Польщі «помолодшали», вони ще й змінили свою поведінку. Польські маркетологи визначили, що минулого року 12% українських жінок у Польщі використовували додаток для планування сім'ї, і це вдвічі більше ніж у 2018-му році. Також посольство України у Польщі повідомило, що у 2019 році ним було видано майже 3 тисячі довідок про народження громадян України в Польщі. При тому, у 2018 р. в Польщі народився 1961 українець. За підрахунками місцевих дослідників в 2019 році українці витратили у Польщі загалом \$2 млрд, а за рік до того ця сума становила \$1 млрд, хоча кількість мігрантів не настільки збільшилася [1].

Це свідчить про те, що українські трудові мігранти все більше витрачають їх у Польщі, створюючи сім'ю, народжуючи дітей, віддаючи їх в польські школи. Українські трудові мігранти в Польщі все частіше пов'язують своє майбутнє з цією країною, а це означає, що працездатних людей Україна просто втрачаємо.

Польський бізнес намагається не втратити свій шанс. Українці для нього – це не лише робоча сила, а й окрема цільова група реалізації товарів та послуг. Пропозиції для потенційних клієнтів українською мовою вже мають банки, мобільні оператори, компанії поштового зв'язку, страхові агентства тощо.

Незважаючи на важкі умови праці в інших країнах Україна втрачає щороку людський капітал. За даними Світового банку, основними причинами трудової міграції та пошуку роботи за кордоном є:

- можливості на ринку праці в західних країнах (пропозиції, рівень оплати праці);
- сталий попит на іноземну робочу силу в країнах Європи;
- розрив у компенсаційному пакеті між своєю країною та країнами Європи;
- нестача пропозиції роботи на батьківщині;
- соціальна та економічна криза;
- рецесія в економіці;
- рівень корупції та неофіційного працевлаштування тощо [3].

Отже, більшість зазначених факторів можливо подолати виключно за умови активної підтримки держави, яка повинна у першу чергу сприяти стабілізації економіки, подоланню корупції. Зважаючи на реалії цей процес може

бути тривалим, а бізнес уже сьогодні зіштовхується з негативними наслідками дефіциту робочої сили та змушений хоч якось стримувати вплив кадрів.

Більш як половина молоді, що виїжджає за кордон, у середньому проводить на заробітках до п'яти місяців і повертається назад, тож можна припустити, що більшість працює на сезонних роботах і має на меті заробити гроші для оренди/купівлі квартири та задоволення своїх щоденних потреб. Розуміючи це, а також те, що молодь не впевнена в можливості отримати стабільну та добре оплачувану роботу вдома, приватний бізнес почав дещо змінювати підходи до роботи з молодими фахівцями. Наприклад, якщо раніше роботодавці залучали до роботи студентів четвертого-п'ятого курсів, то наразі дедалі більше компаній починають залучати студентів з другого курсу. Це дає змогу останнім здобути знання та набути досвід. А після закінчення закладу освіти компанія зможе перевести молодого фахівця на більш оплачувану та цікаву роботу і в такий спосіб втримати його. Також частина компаній, навіть не проектного характеру, створюють робочі групи з розробки нових продуктів, методології роботи, що дозволяє зацікавити молодь, дати їй відчуття своєї вагомості і можливість впливати на більш стратегічні речі, чого вона не може отримати за кордоном.

Зважаючи на чисельність українців та динаміку зростання міграції, у тому числі і до Польщі, перед Україною постає завдання формування політики, яка дозволить використати потенціал українців, що працюють за кордоном, посилювати зв'язки із ними. Важливим є і сприяння виведенню міграційного потоку в легальне русло та зменшення ризиків, на які наражаються мігранти-заробітчани. За умови формування відповідної політики можна очікувати, що ці групи населення будуть максимально корисними як для України, так і для Польщі у ролі мігрантів та реемігрантів.

Завданням для України та Польщі є дотримання балансу інтересів обох країн у процесі оптимізації міграційної політики з огляду на євроінтеграційні процеси та теперішню ситуацію в Україні.

Українській владі необхідно розробити дієві заходи для органів влади державного і регіонального рівня для стабілізації ситуації. Це дасть можливість розцінити міграцію не лише як втрату, але як здобуток для забезпечення соціально-економічного, політичного та інноваційного розвитку України. А участь представників Польщі дозволить більш різносторонньо поглянути на такий багатогранний процес, як міграція, та зробити черговий крок до гармонійного розвитку обох країн.

Основними напрямками державної міграційної політики України на сучасному етапі мають бути активізація міграційних резервів пом'якшення депопуляції, регулювання трудових міграцій, протидія торгівлі людьми,

розширення пропозицій для вкладання міграційних коштів. Активна міграційна політика є єдиною можливістю недопущення надмірного зменшення загальної кількості населення України, а в деяких регіонах особливо. Регулювання трудових міграцій повинно спиратися на диференційований підхід і бути спрямованим на поступове повернення тих, кого можна повернути, і встановлення культурних відносин з тими групами українців, які вирішили залишитися за кордоном назавжди.

Список використаних джерел:

1. Польське керівництво мало не рушники стелить для українських трудових мігрантів. А наше що? URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2884960-ukrainsiv-laskavo-prosat-do-polsi.html>

2. Привілеї для українських емігрантів у Польщі. Як держава допомагає іноземцям? URL: <https://polskapraca.in.ua/articles/privilei-dlya-ukrainskikh-emigrantiv-u-polshchi-yak-derzhava-dopomaga-inozemtsyam/>

3. Трудова міграція: виклик для бізнесу, можливості для персоналу. URL: https://zn.ua/ukr/business/trudova-migraciya-viklik-dlya-biznesu-mozhливosti-dlya-personalu-307024_.html

Ірина ТРУШ

аспірантка кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

СПЕЦИФІКА УПРАВЛІННЯ ПОРТФЕЛЕМ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Традиційно фахівці передбачають, що компанія реалізує лише один інноваційно-інвестиційний проект у конкретний період часу. Всі наявні публікації та практичні рекомендації стосуються оптимізації системи управління конкретним проектом з розподілом за стадіями життєвого циклу. Звичайно виділяють ряд особливостей управління інноваційно-інвестиційним проектом.

Управління інноваційно-інвестиційними проектами – це інтегрований процес. Дії (або бездіяльність) в одному напрямку зумовлюють такі самі дії також на інших напрямках. Цей взаємозв'язок змушує здійснювати вибір між завданнями проекту. Планування має велике значення для проекту, оскільки воно передбачає впровадження деяких новацій. Планування характеризується складною структурою й охоплює багато процесів. Витрати, спрямовані на здійснення планування, необхідно співвідносити з цілями проекту і корисністю отриманої інформації. На етапі реалізації проекту ці процеси можуть повторюватися. У ході реалізації проекту можуть корегуватися мета проекту,