

6. Музей воїнів-афганців. URL: <https://vinnytsia-museum.in.ua/branches/afghan-war-soldiers-museum>(дата звернення: 02.05.2020).
7. Музей М. Д. Леонтовича. URL: <https://vinnytsia-museum.in.ua/branches/leontovych-museum>(дата звернення: 02.05.2020)
8. Музей УМВС України «Мій край – Поділля». URL: <https://www.townpass.com.ua/uk/interesting/gostyam-goroda/muzej-umvd-ukrainy-moy-kraj-podolye>(дата звернення: 02.05.2020).
9. Національний музей-садиба М. І. Пирогова. URL: http://www.pirogov.com.ua/pro_muzej_ua.htm(дата звернення: 02.05.2020).
10. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко та ін. Київ : Українська енциклопедія, 1998. URL: <https://leksika.com.ua/18480527/legal/muzej>

Ліщак Р.

*студентка III курсу
факультету міжнародних відносин
Східноєвропейського національного університету
імені Лесі Українки
Науковий керівник: к.п.н, доцент кафедри
міжнародних відносин та регіональних студій СНУ
Вознюк Є. В.*

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ МОЛОДІЖНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Проблема трудової міграції молоді – одна із найбільш актуальних у нашій державі. Вона потребує глибокого аналізу та рішучих дій з боку законодавчої та виконавчої влади. Добре відомо, що в Україні сформувався великий контингент осіб, для яких трудова міграція є основним видом зайнятості й основним джерелом доходів, отже, вирішення цієї проблеми має значне суспільно-політичне та соціальне значення. Трудова міграція молоді впливає на демографічну, соціальну та економічну ситуацію в Україні [5].

Серед основних причин, що змушують українську молодь шукати кращого життя, є економічні. Зокрема, це низький рівень заробітної плати, значні масштаби безробіття, нестабільність розвитку економіки [4].

У 90-х роках ХХ ст., люди почали їздити за кордон спочатку не на довгі терміни, а далі побачили можливості працевлаштування, що давало їм гідний заробіток. Зараз виросло уже покоління дітей, батьки яких були заробітчанами. І, відповідно, багато хто з них теж мігрував до батьків. Так, тимчасові мігранти перетворились на постійних, живучи цілими сім'ями за кордоном.

Російська агресія, що спричинила економічну кризу в Україні, девальвацію гривні, зниження зарплат і так далі – все це значно вплинуло на українців у 2013–2014 роках. Але міграція – це нормальне явище для країни, яка розвивається [2].

Масова міграція української молоді за кордон може бути як негативним, так і позитивним явищем.

Позитивним бути лише у тому разі, якщо молодь виїжджає за кордон, отримує там хорошу європейську освіту, досвід життя та досвід роботи, а потім повертається в Україну. Отже, ці люди привозять у нашу країну справді потрібний європейський досвід та освіту, що працює на користь нашої держави.

Негативні наслідки настають тоді, коли наша молодь не повертається з-за кордону. Тобто наші люди отримують освіту за кордоном, а потім будь-яким способом намагаються влаштуватися там на роботу та залишаються жити. Отже, відбувається вимивання освіченої, мобільної та активної молоді. Тобто з країни їдуть справді прогресивні люди, які в майбутньому розраховують лише на себе. Вимивання таких людей ні до чого хорошого не приведе [1].

Втрата людських ресурсів – це величезна проблема для такої країни, як Україна. Адже, окрім міграційних процесів, ми зараз переживаємо і жахливий демографічний спад. І тут

держава перша зацікавлена в тому, щоб повернути працездатних мігрантів та створити їм усі необхідні умови на батьківщині. Має бути стратегія економічного та соціального розвитку країни. А такий примітивний підхід, що будуть робочі місця, буде зарплатня і ніхто нікуди не поїде, уже не працює. Адже різниця в зарплаті між Україною та, наприклад, Німеччиною настільки велика, що українці все одно намагатимуться мігрувати.

Саме тому сьогодні завдання великих компаній – допомогти Україні скоротити темпи трудової міграції. І в цьому ключі ми повинні бути єдині, адже люди – це головний ресурс країни, без якого ми не зможемо говорити про стратегічні успіхи нашої держави [3].

Отже, в країні спостерігається тенденція щодо розширення міграції задля задоволення потреб у працевлаштуванні та покращення власного добробуту. Саме тому дослідження проблем зовнішньої трудової міграції молоді в Україні за умов глобалізації світового господарства є надзвичайно актуальним і практично значущим.

Список використаних джерел

1. До Європи на заробітки. Як Україні вирішити проблему трудової міграції? 2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.slovoidilo.ua/2019/01/25/pogljad/ekonomika/evropu-zarobitky.-yak-ukrayini-vyrishyty-problemu-trudovoyi-migracziyi>.
2. Міграція в Україні: наскільки проблема масштабна? :[інтерв'ю з експертами з питань міграції громадської організації «Європа без бар'єрів» Іриною Сушко і Катериною Кульчицькою / вів Д. Тимошенко] // Радіо.Свобода. – 2019.
3. Прожогіна К. Як вирішити проблему трудової міграції? [Електронний ресурс] / Ксенія Прожогіна // Новое Время. – 2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/yak-virishiti-problemu-trudovoji-migraciji-2485402.html>.
4. Радчук О. Повернення трудових мігрантів: що не так робить держава? [Електронний ресурс] / Олександр Радчук // Аналітичний журнал: Слово і діло. – 2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.slovoidilo.ua/2019/10/18/kolonka/aleksandr-radchuk/suspilstvo/povernennya-trudovykh-mihrantiv-ne-tak-robyt-derzhava>.
5. Щерба Г. І. Трудова міграція молоді та її наслідки для дітей в українському суспільстві / Г. І. Щерба. // Український соціум. – 2011. – С. 161–168.

Малярчук О.

студентка V курсу
юридичного факультету
Тернопільського національного
економічного університету
Науковий керівник: д.філол.н., професор
кафедри документознавства,
інформаційної діяльності та
українознавства ТНЕУ
Шкіцька І. Ю.

СУТНІСТЬ РОБОТИ З РЕЗЕРВОМ КАДРІВ

Сучасні установи часто стикаються з проблемою відсутності кандидатів на вакантну посаду, особливо у випадку термінової необхідності закриття вакансії. Це зумовлює необхідність формування кадрового резерву підприємства, що дасть змогу попередити кадровий «голод», змотивувати працівників, зберегти їх знання та досвід і, найголовніше, зекономити кошти – за рахунок скорочення часу на пошук та адаптацію нових працівників тощо.

Мета нашої роботи – з'ясувати важливість резервування кадрів в установах та визначити його засади.

Резерв кадрів – група потенційних працівників, здатних до діяльності в певній сфері. Ідеться про осіб, які пройшли всі етапи добору кадрів, висловили згоду на зарахування до