

персоналу, особливостей системи відбору кадрів, оплати та стимулювання їх праці, до умов праці, до методів регулювання трудових відносин відбиваються економічний стан і стратегія організації. Дослідження показують, що майже в усіх середніх і великих фірмах існує безліч принципів і процедур, традицій, форм поведінки, що визначають положення персоналу в організації, що склалося з суб'єктивних та об'єктивних причин [4].

Кадрова політика дозволяє об'єднати і узгодити різні управлінські дії при проведенні економічної, технічної і соціальної політики в масштабах підприємства, регіону, галузі, всієї країни. Роль кадрової політики особливо зростає в умовах переходу до ринкової економіки, розвитку демократичних основ суспільного устрою, поглиблення соціальних перетворень, ускладнення завдань, що вирішуються сучасним виробництвом. Поряд з економічними проблемами соціальні набувають вирішального значення в сучасних умовах, тому кадрова політика реалізується перш за все в управлінні соціально-економічними процесами на всіх рівнях – від малого підприємства до центральних органів державної влади.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що кадрова політика повинна бути спрямована не тільки на створення сприятливих умов праці, але й на забезпечення можливості просування по кар'єрних сходах, на створення впевненості в завтрашньому дні. Кадрова політика має головною мету забезпечення на сьогоднішній момент і в майбутньому кожне робоче місце персоналом належної кваліфікації. Також головною її метою має бути формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей підприємства. Змістом кадрової політики є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації. Кадрова політика – це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації. Вона повинна відповідати вимогам чинного трудового законодавства і стану ринку праці в регіоні.

### Література

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. – Київ : ЦУЛ, 2006. – 504 с.
3. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В. Г. Воронкова. – Київ : Професіонал, 2006. – 576 с.
4. Стратегічний кадровий менеджмент (2005) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://library.if.ua/book/146/9702.html>
5. Федулова Л. І. Менеджмент організацій : підручник / Л. І. Федулова. – Київ : Либідь, 2004. – 448 с.

А. С. ВОРОНЦОВА, В. Ю. БАРВІНОК

Сумський державний університет, м. Суми

## ІДЕНТИФІКАЦІЯ ОСНОВНИХ ЗАГРОЗ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЕКОНОМІКИ

Вагомою проблемою сьогодення для України є трудова еміграція громадян, оскільки в умовах економічних та політичних криз зростає роль інтелектуальних та інформаційних ресурсів для виробництва конкурентоздатної продукції, а саме «інтелектуального капіталу». Це призводить до певних економічних загроз для країни-донора трудових емігрантів. Для ідентифікації даних загроз варто дослідити такі компоненти, як: трудова міграція та інтелектуальний капітал, окремо.

Найбільш поширене визначення «трудова міграція» зафіксовані в офіційному глосарії МОМ, а саме міжнародна трудова міграція – «це переміщення осіб з однієї країни в іншу з метою працевлаштування» [6]. Енциклопедія «Britannica» пропонує дещо інакший підхід: це «міграція освічених і професійних кадрів з однієї країни, сектора економіки або галузі в іншу для отримання кращої оплати або умов життя» [3].

В контексті трудової міграції, «відтік та циркуляцію мізків» ототожнюють з міграцією «інтелектуального капіталу». Дане поняття є відносно нове, що передбачає різні підходи до його трактування, наприклад: «людський, структурний, ринковий капітал підприємства, які забезпечують йому конкурентні переваги на ринку» [1]; або «система характеристик, що визначають здатність людини/працівника підприємства, фірми або корпорації, що створює товар чи послуги, в цілях їх відтворення на основі персоніфікованого економічного інтересу кожного суб'єкта і їх сукупності» [5].

В Україні трудова міграція з кожним роком зростає. Згідно звіту 2019 року Міжнародної організації міграції, лідируючі позиції країн-реципієнтів емігрантів з України займають Польща та Росія (38,90 % та 26,30 % відповідно). Після конфлікту у 2014 році, центри трудової еміграції перейшли з Росії в країни ЄС (Чехія, Італія, Угорщина тощо) [4]. Більш того, основна частина мігрантів перемістилась саме до Польщі.

Одна із основних причин трудової еміграції – задоволення кар'єрних амбіцій. Для науковців вони полягають в проведенні ґрунтовних наукових досліджень та експериментів. Витрати на дослідження і розробки у структурі ВВП України формують спадну тенденцію, що негативно впливає на рівень розвитку науки та

техніки в державі. Це спонукає програмістів, технологів, науковців і інженерів шукати перспективу за межами країни. Високорозвинені країни світу спрямовують все більший грошовий потік у розвиток технологій.

Якщо розглядати потенційних та фактичних науковців, то навчання за кордоном надає можливості подальшого працевлаштування у країні призначення. Найбільша кількість українських студентів зосереджена у закладах освіти Польщі, Німеччини. Загалом протягом 2017–2009 рр. кількість студентів до іноземних вузів зросла більш, ніж утричі – з 24 104 до 77 424 осіб [4].

Другим мотивом визначено покращення матеріального статусу мігранта. Згідно з даними Eurostat [2], у 2018 року серед українців найбільш частою причиною для еміграції в країни ЄС є працевлаштування (64,7 % з поміж інших причин). Крім того, у країнах ЄС вартість життя вища, але якщо порівнювати з відносним показником заробітної плати в Україні, то спостерігається явна різниця. В свою чергу, покращення матеріального стану особи передбачає збільшення доходу та заощаджень. Так, найбільше емігрують із України в пошуках роботи в Німеччині та Ізраїлі, де можливість заощадити становить 39 540 грн. та 45 205 грн. відповідно. В Україні та ж сама особа має змогу заощадити лише 2 500 грн [4].

На основі цього стає можливим визначити головні загрози для економіки України. По-перше, відсутність вільних робочих місць, які відповідають освітньому та кваліфікаційному рівню емігрантів, можуть спонукати їх до працевлаштування на роботу, що не потребує спеціальних навичок – потенційна втрата нових інтелектуальних здобутків, або «упущена економічна вигода». На противагу, тривалий дефіцит робочої сили призводить до дефіциту спеціалістів та підприємства намагаються знайти кваліфікований персонал в певних галузях.

По-друге, еміграція передбачає переміщення економічного активного населення. Серед даної групи емігранти намагаються реалізувати свій професійний та підприємницький талант на батьківщині. У випадку незворотного виїзду таких людей зменшується підприємницький потенціал країни, що, в свою чергу, призводить до зменшення появи нових підприємств та зниження темпів економічного розвитку країни у довгостроковій перспективі. Це в свою чергу негативно вплине на приріст прямих іноземних інвестицій, оскільки кількість успішних проектів (старпатів, наукових досліджень тощо) знизиться. Так, українські ІТ спеціалісти експортують кібер-послуги закордон, та стають лідерами .

По-третє, еміграція висококваліфікованих працівників означає тимчасову або постійну втрату інвестицій, які були здійснені з державного бюджету в їхню освіту та професійне навчання. Так, еміграція студентів закордон і надання їм можливості подальшого працевлаштування у країні призначення призводить до втрати потенційних кваліфікованих кадрів і зниження людського потенціалу у країнах походження.

По-четверте, втрата економічного активного населення, а в більшості випадків молоді, та в довгостроковій перспективі наступного покоління спеціалістів, що призводить до старіння населення та збільшення мобільності робочої сили. В подальшому це призведе до зниження притоку податків, виплат, зборів, попри збільшення боргу держави, виплат пенсій, компенсацій, підтримка інфраструктури тощо, тому що українці платитимуть податки за кордоном.

Отже, проведене дослідження дає можливість стверджувати, що трудова міграція завжди була важливим фактором для України, оскільки всеохопленість даного явища призводить до значних змін на стан економіки, особливо в довгостроковій перспективі. Більш того, трудові еміграційні процеси з кожним роком зростають. В контексті втрати інтелектуального капіталу еміграція почне шкодити конкурентоспроможності держави у світі. Головним загрозами виступають недостача кваліфікованих кадрів, зменшення економічного активного населення, емігрантів погіршенню інвестиційного клімату втрата інвестицій держави в освіту та старінню нації Україні. Дані негативні загрози еміграції висококваліфікованих робітників за кордон можна усунути шляхом налагодження «зворотної міграції», або «циркуляції мізків».

Робота виконана у рамках держбюджетної науково-дослідної розробки «Реформування системи освіти впродовж життя в Україні для запобігання трудовій еміграції: коопетиційна модель інституційного партнерства» (номер державної реєстрації: 0120U102001).

## Література

1. Kvartiuk, V., Petrick M., Bavorova M., Bednaříková Z., Ponkina E. Brain Drain in Russian Agriculture? Migration Sentiments among Skilled Russian Rural Youth. *Journal Europe-Asia Studies*. 2020. Vol. 72, Is. 8. P. 1352–1377
2. Newsrelease Eurostat, 2019. *Press Office* : website. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10189082/3-25102019-AP-EN.pdf/95e08bc8-476d-1f7d-a519-300bdec438cb> (Available at 17.10.2020).
3. Labour Migration. *Encyclopedia «Britannica»* : website. URL: <https://www.britannica.com/topic/migrant-labour> (Available at 17.10.2020).
4. Міграція в Україні 2019: цифри та факти. *Міжнародна організація міграції* : веб-сайт. URL: <https://iom.org.ua/ua/migraciya-v-ukrayinicyfry-i-fakty-2019> (дата звернення: 17.10.2020).
5. Понедільчук Т. В. Інтелектуальний капітал: сутність та методи оцінки. *Ефективна економіка*: 2014. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3288> (дата звернення: 17.10.2020).

## КАДРОВА БЕЗПЕКА КОМПЕТЕНТНОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні найважливішим інструментом для здійснення ефективної діяльності підприємства є компетентний персонал. Завдяки вдосконаленим концепціям управління, людина розглядається як найвища цінність, а системи управління спрямовані на всебічне вдосконалення навичок працівників для їх найбільш ефективної роботи на підприємстві. Компетентні співробітники підприємств впливають на всі аспекти організаційного життя.

Методологічні, методичні та прикладні аспекти кадрової безпеки компетентного персоналу є об'єктом розгляду у працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених, як З. Варналій, І. Воробйов, Я. Гончарук, В. Губський, Є. Жарикова, Є. Олейніков, І. Цигилик, О. Кириченко, В. Пономарьов, Ю. Рубан, Н. Швець, В. Шликов, І. Чумарін та ін.

Кадрова безпека підприємства – це безперервний процес запобігання комплексу зовнішніх і внутрішніх впливів на економічну безпеку підприємства шляхом зниження або усунення різноманітних ризиків і загроз, пов'язаних з управлінням персоналом, його професійними, діловими і особистими якостями, а також соціально-трудовими відносинами у цілому [2].

Для кадрової безпеки компетентного персоналу, як цінного ресурсу будь-якого підприємства, необхідно забезпечити його такими складовими: фінансова безпека, пенсійно-страхова безпека, безпека здоров'я, естетична безпека, конфліктна безпека, фізична безпека, кар'єрна безпека, психо-комунікаційна безпека.

Задля ефективної роботи підприємства та кадрової безпеки співробітників, потрібно проаналізувати як внутрішню, так і зовнішню небезпеку.

Джерела внутрішніх небезпек:

- слабка організація системи управління компетентним персоналом;
- слабка організація системи навчання компетентного персоналу;
- неефективна система мотивації;
- помилки в плануванні ресурсів компетентного персоналу;
- відсутність творчих елементів у роботі;
- нецільове використання кваліфікованих співробітників;
- співробітники не орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу;
- відсутність або слабкість корпоративної політики [3].

До зовнішніх небезпек відносять:

- умови праці та мотивації у конкурентів кращі;
- установка конкурентів на переманювання;
- тиск на компетентних співробітників ззовні;
- зміни у зовнішньому економічному середовищі;
- потрапляння співробітників в різні види залежності;
- інфляційні процеси, які неможливо не враховувати при розрахунку заробітної плати і прогнозуванні її динаміки [1].

Для забезпечення ефективного функціонування механізму безпеки компетентного персоналу та її посилення потрібно:

- створювати безпечні умови для роботи компетентного персоналу
- здійснювати стратегічне кадрове планування на підприємстві
- розвивати та втілювати інтереси компетентних співробітників
- здійснювати диференціацію розміру доходів персоналу, котрі виконують різні функції
- створювати ефективні умови задля кар'єрного зростання компетентного персоналу.

Отже, компетентний персонал є досить цінним ресурсом фірми, тому необхідно забезпечити його безпеку, задля ефективної діяльності підприємства і високого потенціалу його розвитку в майбутньому.

### Література

1. Єременко А. О. Зовнішні та внутрішні загрози кадрової безпеки підприємства / Єременко А. О. // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. – С. 226–229.
2. Тюріна Н. М, Баксалова О. М. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства / Тюріна Н. М, Баксалова О. М. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – С. 230–234.