

Обрана галузь діяльності, а також соціальне призначення соціального підприємства також впливають на рішення щодо обрання форми розподілу отриманого прибутку.

Отже, соціальне підприємство можна визначати як бізнес, спрямований насамперед на соціальні цілі, прибутки якого йдуть переважно на саморозвиток, громадські справи чи розв'язання соціальних проблем.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Екосистема соціального підприємництва в Україні: виклики та можливості / ПАКТ. Київ (Україна) — Вашингтон (США), 2018. 38 с. URL: https://pactukraine.org.ua/sites/default/files/2018-06/APEA_REPORT_ukr.pdf
2. Штундер І.О. Природа стійкості соціальної сфери в умовах шоків впливів. Економіка і суспільство. Випуск № 11, 2017. С. 11-16. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/11_ukr/2.pdf

УДК 314.7

Макарчук О.Г.

*доцент кафедри статистики та економічного аналізу
Національний університет біоресурсів і природокористування
України*

м. Київ, Україна
Шиманська Т.С.

*студентка
Національний університет біоресурсів і природокористування
України
м. Київ, Україна*

АНАЛІЗ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Українська міграція зумовлена впливом світових міграційних тенденцій. Однак, на сьогодні слід відмітити, що в країні існують внутрішні причини, зокрема війна та кризові соціально-економічні чинники, які призводять до пошуку місця проживання й працевлаштування за кордоном.

Вивчаючи питання міграційних процесів у динаміці, варто розподілити його на два періоди: (1) до війни; (2) у повоєнний період. Так, до військового вторгнення росії зростання міграції населення України було обумовлено нестабільністю соціально-економічного середовища, зниженням рівня добробуту та якості

життя населення [1]. При цьому основні потоки емігрантів з України були спрямовані до країн Західної Європи й Північної Америки.

Важливого значення набувають внутрішні міграції, тобто міграції між областями, населеними пунктами. Найбільше трудових мігрантів виїхали із Закарпатської, Івано-Франківської, Рівненської, Херсонської та Львівської областей. Внутрішня трудова міграція характеризується вдвічі нижчими показниками, а ніж зовнішня. Варто відзначити, що до війни найбільша кількість внутрішніх трудових мігрантів було зафіксовано із Сумської, Рівненської, Закарпатської, Херсонської та Вінницької областей. За оцінками ООН, 66 % зовнішніх трудових мігрантів та 60 % внутрішніх трудових мігрантів мають на меті заробити гроші, щоб потім витрати їх в Україні для реалізації власних планів; 25 % зовнішніх трудових мігрантів і 19 % внутрішніх трудових мігрантів не можуть знайти роботу в бажаній сфері з достатнім рівнем оплати в Україні; 22 % зовнішніх трудових мігрантів і 26 % внутрішніх трудових мігрантів мають на мету отримати новий досвід [1].

Україна посідає 8 місце у списку країн, громадяни яких виїжджають на роботу за кордон, із показником 5,5-6 млн. осіб згідно даних Звіту про міжнародну міграцію (англ. World Migration Report). При цьому більше 1,5 млн. українців працювало в Польщі [2].

Аналізуючи другий період, він є складним, оскільки мільйони людей в Україні мігрували через війну. Так, частина з них переїхали в межах країни, а частина — виїхали за кордон. Таке раптове переміщення великої кількості населення через війну створює нові виклики та збільшує вже наявні, зокрема як для приймаючих громад, так і для громад, з яких відбувається відтік населення [2]. У 2024 р. за даними Міністерства соціальної політики України кількість офіційно зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб в країні досягає 4,9 млн осіб, з них — 3,6 млн. осіб, які перемістилися (чи повторно перемістилися) після початку повномасштабної війни. З них відокремлюють 2,5 млн. осіб, які перемістилися і не можуть повернутися до свого житла, оскільки житло або зруйноване, або знаходиться у зоні активних бойових дій, чи на тимчасово окупованій території [3].

Таким чином, рівень міграційних процесів в Україні, який посилюється через війну є високим, і в подальшому це може призвести до погіршення демографічної ситуації в країні, оскільки відтік такої частки населення країни загрожуватиме депопуляції та втрати працездатного населення України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і тенденції, 2022.
URL: http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/03/robota_10.pdf
2. Міжнародна організація з міграції. Статистичні дані. URL:
<https://ukraine.iom.int/uk/mom-v-ukrayini>
3. Міністерство соціальної політики України. Статистичні дані.
URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>

УДК 331.614

Мантур-Чубата О.С.

*доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Для розробки нового, унікального підходу до управління персоналом, який би був оптимальним у нових умовах економічних змін в Україні, потрібно спочатку ретельно проаналізувати досвід управління та практику на вітчизняних підприємствах. Особлива увага має бути приділена соціально-історичним, психологічним і культурним аспектам, які впливають на формування та розвиток ефективних систем управління. Далі, важливо провести дослідження управлінської практики в найбільш розвинених країнах за кордоном, визначити принципи, які є основою для систем і методів управління підприємствами там, доведено їхню точність та ефективність. Важливо враховувати, що метою не є копіювання чужих моделей, а створення нової, унікальної моделі, яка виходить із власних традицій, правил і позитивного досвіду [6, с. 209].

Основною метою системи управління персоналом є забезпечення достатньою кількістю трудових ресурсів, їх ефективне використання та сприяння професійному та соціальному розвитку. У національній системі управління персоналом в останні роки спостерігається поєднання різних моделей, таких як японська, американська і, в певній мірі, західноєвропейська. Усі ці моделі враховують особливості національного менталітету працівників, тому не доцільно беззастережно переносити одну модель управління з економіки іншої держави, не враховуючи її унікальних характеристик, особливо з урахуванням психологічних, культур-