

Considers presented determinations of personnel engagement, there is important to say that motivated and engaged personnel unlocks its potential, increase productivity and fuels sustainable business growth.

Creating mechanism of personnel engagement will lead to occurrence of corporate culture which in turn motivates employees to be proactive and pay a lot of interest how to improve efficiency of the company.

REFERENCES

1. Gallup Daily: U.S. Employee Engagement, Each result is based on a seven-day rolling average. URL: <https://news.gallup.com/poll/180404/gallup-daily-employee-engagement.aspx>.
2. *Gallup State of the Global Workplace*, 2023 Report.
3. Kahn W. A. *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 4 Articles, *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*, 30 Nov 2017. URL: <https://doi.org/10.5465/256287>
4. MacLeod D., Clarke D. A report to Government by David MacLeod and Nita Clarke. *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement*. URL: <https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/1810/1/file52215.pdf>.
5. Morgan J. Harvard Business Review. *Why the Millions We Spend on Employee Engagement Buy Us So Little*. 2017. URL: <https://hbr.org/2017/03/why-the-millions-we-spend-on-employee-engagement-buy-us-so-little>.
6. Purcell J. *The Future of Engagement: Thought Piece Collection*. URL: <https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/09/John-Purcell.pdf>

УДК 314.143:331.556.4

Ланська С.П.

*в.о. завідувача кафедри економіки праці
Маріупольського державного університету
м. Київ, Україна*

ДЕМОГРАФІЧНА СКЛАДОВА ТРАНСФОРМАЦІЇ МІГРАЦІЙНИХ ПОЛІТИК КРАЇН СВІТУ

У сучасному світі країни продовжують спрямовувати зусилля на відновлення й залучення найцінніших матеріальних та людсь-

ких ресурсів; економіки фокусуються на тенденціях до зростання, відновлюючись після економічних наслідків COVID-19, в умовах глобальних потрясінь, спричинених геополітичними подіями (зокрема, війною в Україні, загостренням конфлікту на Близькому Сході тощо). Демографічні тенденції, посилені глобальними економічними дисбалансами та зміною клімату, зумовили ситуацію, коли міграція є суттєвим чинником розвитку будь-якої держави.

Транскордонні переміщення стали не лише неминучими, але й необхідними для мігрантів та економік всіх рівнів доходу.

Населення країн з високим і багатьох країн із середнім рівнем доходу швидко старіє, тоді як населення країн з низьким рівнем доходу продовжує зростати. Ця тенденція створює суттєві розбіжності між попитом і пропозицією робочої сили в усьому світі. Від того, яким чином країни міграції допомагатимуть зменшити окремі складові з цих невідповідностей, значною мірою залежатимуть економічні та соціальні траєкторії розвитку на всіх рівнях доходу [1, с. 69].

У 2021 р. 1 з 10 людей у світі був у віці 65 років і старше порівняно з 1 з 20 у 1950 р. У 2050 р. ця вікова група може становити 1 з 6 людей у світі. За прогнозами, протягом наступних трьох десятиліть частка людей похилого віку подвоїться у п'яти регіонах світу, тоді як в інших трьох вона зростатиме повільніше. В країнах Африки на південь від Сахари, як очікується, завдяки високій народжуваності частка дітей і молоді залишатиметься відносно високою, а частка людей похилого віку — відносно низькою. В Європі та Північній Америці, а також в Австралії та Новій Зеландії, де старіння населення вже досить прогресує, подальше старіння відбуватиметься повільніше [2, с. 21].

Старіння населення створює безпрецедентне навантаження на державні фінансові системи. Дорослі люди працездатного віку генерують ресурси, необхідні для підтримки людей похилого віку, але їх кількість скорочується. У країнах-членах ОЕСР із високим рівнем доходу співвідношення між дорослими працездатного віку (20-64 роки) та людьми похилого віку (65 років і старше) знизилося з 7,1 у 1950 р. до 2,9 у 2022 р. Прогнозується, що до 2050 р. цей показник знизиться до рівня нижче 2,0 [1, с. 72].

Люди зараз живуть довше — це є величезним досягненням людства. У всьому світі кількість людей похилого віку (віком 65 років і старше) має подвоїтися з 761 мільйона у 2021 р. до 1,6 мільярда у 2050 р. До 2100 р. ця цифра може скласти майже 2,5 мільярда [3, с. 10].

Крім того, протягом десятиліть рівень народжуваності — кількість дітей, яких жінка народжує протягом свого життя — різко знизився в усьому світі. В Італії та Японії рівень народжуваності впав нижче 2,1 у 1970-х роках. У Південній Кореї сучасний коефіцієнт народжуваності становить близько 0,8. Для того, щоб населення залишалося стабільним, цей показник має становити щонайменше 2,1 (коефіцієнт відтворення населення) [3, с. 10].

Без серйозних політичних реформ старіння населення може призвести до того, що до 2050 р. тягар державного боргу розвинених країн Групи двадцяти (G20) зросте в середньому до 180 % ВВП [1, с.72].

Країни, що «старіють» — як з високим, так і з середнім рівнем доходу — потребують великої кількості іноземних працівників з широким набором навичок, щоб підтримувати свою економіку і виконувати соціальні контракти. Відповідно змінюється зміст того, що вважається повною відповідністю навичок та характеристик мігрантів вимогам попиту країн призначення. Протягом найближчих десятиліть міграція, найімовірніше, буде значною мірою зумовлена потребами країн призначення, які будуть конкурувати за зменшуваний пул кваліфікованих працівників [1, с.70].

Таким чином, демографічні зміни обумовлюють і посилюють глобальну конкуренцію за робочу силу. У країнах із високим та середнім рівнем доходу потреба в робочій силі є значною. Країни з низьким рівнем доходів мають велику кількість безробітних або неповністю зайнятих молодих людей, але лише деякі з них володіють навичками, затребуваними на світовому ринку праці. Потенційна невідповідність між попитом і пропозицією на робочу силу в різних країнах є значною. Більшості країн доводиться вирішувати достатньо складні економічні та соціальні проблеми задля забезпечення власного розвитку.

Основними напрямками задоволення потреб в робочій силі в країнах із високим та середнім рівнем доходу можна визначити наступні:

- *технологічні зміни*: автоматизація та технологічні інновації можуть підвищити продуктивність праці і таким чином компенсувати зменшення чисельності працівників. Такі зміни докорінно змінюють значну частину світової економіки, але значні потреби в робочій силі залишатимуться;

- *підвищення рівня участі робочої сили*: у деяких країнах участь окремих категорій людських ресурсів, зокрема, жінок, осіб з інвалідністю та ін. у робочій силі може бути збільшена, особливо

в країнах із середнім рівнем доходу, що старіють, де цей показник є нижчим. Наприклад, Італія, Греція та Корея потенційно можуть збільшити участь жінок на своїх ринках праці; однак можливості для таких змін дещо обмежені в багатьох країнах з високим рівнем доходу, де участь жінок у робочій силі вже є високою;

– *натуралістична політика*: цей вид політики є неоднозначним і має відносно обмежений вплив у різних країнах. Оскільки демографічний спад вже є достатньо тривалим трендом, навряд чи його вдасться зупинити найближчим часом. В Італії, наприклад, зараз налічується близько 2,4 мільйона дівчат віком до дев'яти років. Кожна з цих дівчат (теоретично) мала б народити 3,3 дитини, якщо вони хотіли б створити таке ж велике покоління, як і їхні батьки — це було б значне збільшення коефіцієнту народжуваності з нинішніх 1,3. Аналогічно, коефіцієнт народжуваності мав би зрости з 1,34 до 3,17 у Таїланді та з 0,89 до 4,7 у Кореї;

– *пенсійні реформи*: деякі країни підвищили або розглядають можливість підвищення віку виходу на пенсію. У країнах ОЕСР з високим рівнем доходу співвідношення населення працездатного віку (20-64 роки) до населення похилого віку ймовірно, знизиться до 1,85 до 2050 р. (з 2,9 у 2022 р.). Щоб зберегти співвідношення у 2050 р. на рівні 2022 р., пенсійний вік має бути збільшений в середньому на сім років [1, с.75].

Таким чином, всі без виключення країни відчувають вплив демографічних трансформацій на економічну та соціальну сфери, вибудовуючи свою політику, зокрема міграційну, з урахуванням наявних трендів щодо зміни чисельності та структури населення. Важливо — як у країнах походження, так і в країнах призначення — управляти міграцією стратегічно. Уряди країн походження мають розглядати трудову міграцію як частину своєї стратегії розвитку, тоді як уряди країн призначення мають використовувати міграцію «зваженої відповідності» для задоволення своїх потреб у робочій силі.

В цілому, міграція є викликом для розвитку. Однак за умов належного управління вона може стати рушійною силою розвитку та добробуту й сприяти досягненню Цілей сталого розвитку ООН країнами світу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. World Bank. 2023. World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. Washington, DC: World Bank. 2023. 316 p. DOI: 10.1596/978-1-4648-1941-4. URL: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1941-4>

2. World Social Report 2023: Leaving No One Behind in an Ageing World. UNDESA. 2023. 149 p. URL: <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2023-leaving-no-one-behind-ageing-world>

3. Worldwide Immigration Trends Report 2024. Will Immigration Policy's Reactions to Labor Shortages, Demographic Challenges and Economic Hardships be Enough? FRAGOMEN. 62 p. URL: <https://www.fragomen.com/trending/worldwide-immigration-trends-reports/index.html>

УДК 331

Левчук О. С.

*здобувачка третього курсу
освітньої програми Економіка підприємства
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна*

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

В умовах воєнного стану як ніколи постало питання ефективного використання обмежених ресурсів, зокрема людських. Аби відновити стійкість соціально-економічних трудових відносин, потрібно узгодити співпрацю усіх зацікавлених сторін: працівники, роботодавці та органи державної влади. У даному випадку необхідно впровадити ефективний механізм здорової комунікації на підприємствах та за їх межами. Для цього слід застосувати інструмент соціального діалогу [1, с. 296].

Трактування терміну «соціальний діалог» можна зустріти в багатьох джерелах насамперед і в законодавстві України: «це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування» [2]. Важливо розуміти його суть, оскільки він відрізняється від звичайного діалогу. Спільним між цими двома поняттями є комунікація між учасниками з обговорення теми або проблеми, проте відмінність соціального діалогу полягає в двох ключових факторах. По-перше, спрямованість і мета розмови, коли обговорюють та намагаються узгодити соціально-економічні питання,