

2. Мельниченко С. В. Інформаційні технології в туризмі: теорія, методологія, практика : монографія / С. В. Мельниченко. – К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2007. – 493 с.

3. Юхимчук І. Технологічні аспекти впровадження інформаційних технологій у діяльність туристичного підприємства. Сучасний стан, ретроспективи та перспективи розвитку економічної системи України: всеукр. студ. інтернет-конф. (14-15 грудня 2010 р.) – URL: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/yuhymchuk.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/yuhymchuk.htm).

**Солодковська Дарія**

Студентка 2 курсу спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Чорнобай Л.М.,**

к.е.н., доцент кафедри економіки,

підприємництва, торгівлі

та біржової діяльності,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м.Кам'янець-Подільський

## **СУТНІСТЬ, ВИДИ ТА ПРИЧИНИ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ**

У міру глобалізації світової економіки все більш важливим фактором економічного, соціального і демографічного розвитку багатьох країн стає міжнародна міграція робочої сили і населення. Це - один з найбільш складних елементів міжнародних економічних відносин, оскільки їх суб'єктом є людські ресурси.

Міграція робочої сили - це переміщення працездатного населення в межах країни, а також з однієї країни в іншу з метою працевлаштування на більш вигідних умовах, а також пошуку кращих умов життя.

Розрізняють внутрішню (в межах однієї країни) і зовнішню міжнародну (з однієї країни в іншу) міграцію робочої сили. Перша зумовлена внутрішньою міграцією капіталу, структурними змінами в економіці, політикою держави щодо освоєння відстаючих регіонів, надлишком робочої

сили в окремих регіонах країни, культурними, сімейними та іншими причинами.

Види міжнародної міграції робочої сили класифікуються за напрямками руху робочої сили, її якістю, часом і організацією переселення тощо.

За напрямками її руху розрізняють еміграцію (виїзд робочої сили за межі країни), імміграцію (в'їзд робочої сили в країну), рееміграцію (повернення іммігрантів на батьківщину на постійне проживання)[1].

За якістю робочої сили, тобто залежно від рівня її кваліфікації, можлива міграція як малокваліфікованої робочої сили, так і висококваліфікованих спеціалістів. Переміщення малокваліфікованої робочої сили відбувається, як правило, з країн менш розвинутих у більш розвинуті. Переміщення спеціалістів відбувається головним чином між розвинутими країнами (наприклад, всередині ЄС), а також їх імміграція в розвинуті країни з менш розвинутих. Цей процес дістав назву "відплив умів". Він може відбуватися як у явній формі, коли спеціаліст переселяється в іншу країну або ж залишається в ній після завершення навчання, так і в прихованій формі, коли спеціаліст нікуди не переселяється, але влаштовується на роботу на підприємство, що належить іноземному капіталу. Сьогодні проблема еміграції робочої сили, в тому числі і проблема "відпливу умів", гостро постала і перед постсоціалістичними країнами[2,3].

За часом переміщення міграцію поділяють на остаточну (виїзд населення в іншу країну на постійне місце проживання), тимчасову (виїзд в іншу країну на певний термін), сезонну (виїзд населення в іншу країну в певну пору року і на певний термін, скажімо, на проведення сільськогосподарських робіт), маятникову, яка характерна для прикордонних районів країн і проявляється в тому, що працівники живуть в одній країні, а працюють постійно чи тимчасово в іншій.

За характером організації міграцію поділяють на добровільну (непримусове переселення), примусову (виселення громадян із своєї країни на підставі рішення судових органів), організовану (її здійснюють спеціальні

інститути згідно з національним законодавством), самодіяльну (нелегальне переміщення населення за межі своєї країни).

Причини, які породжують міграцію робочої сили, різноманітні. В цілому їх можна розділити на дві групи: загальні, які визначають тенденції розвитку всіх форм міжнародних економічних відносин, і специфічні, що пов'язані тільки з міграцією. До першої групи причин відносяться: інтернаціоналізація господарського життя; нерівномірність соціально-економічного розвитку окремих країн; структурні зрушення в економіці, спричинені НТР, які обумовлюють витіснення робочої сили із одних галузей і додаткову потребу в ній інших; економічна політика ТНК, які концентрують трудомісткі виробництва в одних країнах і наукомісткі в інших; політична й економічна нестабільність в окремих державах[4].

Друга група причин включає в себе: відмінності між країнами в рівні заробітної плати і соціального забезпечення (в розвинутих країнах заробітна плата в декілька разів вища, ніж в інших, у них кращі житлові умови, вищий рівень охорони здоров'я; освіти, пенсійного і соціального забезпечення), що, безперечно, притягує робочу силу з інших країн; нестача робочої сили певних спеціальностей і кваліфікацій (наприклад, у країнах Західної Європи важку й некваліфіковану працю виконують переважно робітники-іммігранти, причому спеціально робиться застереження, що іноземець може зайняти робоче місце, якщо на нього немає претендентів серед місцевого населення); відносний надлишок робочої сили в багатьох державах, особливо в країнах, що розвиваються; відмінності між країнами в можливостях і умовах професійного зростання.

### **Список використаних джерел**

1. Бахченлова Н. В. Міжнародна міграція робочої сили в умовах глобалізації. - УДК 331.556.4, 2011.
2. Білецька Л. В. Економічна теорія: Підручник. -- К.: ЦУЛ, 2009. - 688 с.
3. Кухта П. ст. Українська трудова міграція, Реальна економіка, 2012.

4. Майданік І. П. Проблеми регулювання та координації трудових міграційних процесів. -К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. - 92 с.

5. Ніколенко Ю. В. Основи економічної теорії: Підручник. - К.: ЦУЛ, 2003. 540 с.

**Солодковська Дарія**  
Здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності «Менеджмент»  
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,  
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та адміністрування  
Подільський державний аграрно-технічний університет,  
м.Кам'янець-Подільський

## **СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ПЛАНУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Найважливішою функцією управління підприємством є планування його діяльності. Відомо, що управління – це процес планування, організації, мотивації та контролю. Отже, планування – це природна складова частина управління. Його можна визначити як уміння передбачати мету організації, результати її діяльності й ресурси, необхідні для досягнення цих цілей.

Планування є основною функцією менеджменту, що зв'язує всі управлінські функції[3]. Без планування організація не в змозі чітко визначити свою мету і напрями діяльності. Метою планування є визначення необхідної кількості ресурсів, впровадження нововведень для адекватного реагування на зміни зовнішнього середовища. Кадрове планування є найважливішим засобом управління системою роботи з персоналом підприємства і тому повинно виконуватися як в інтересах підприємства, так і персоналу[2].

Головне завдання планування як функції менеджменту, полягає у наступному: дає орієнтири майбутнього стану організації; сприяє рішенню проблем, які виникають в процесі роботи; стимулює організацію,