

**НАУКА В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ПРОСТОРИ**  
Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції  
(23–24 грудня 2015 р.)

У двох томах

Том 1

---

Економічні науки

Дніпропетровськ  
Видавець Біла К. О.  
2015

Д. психол. н. Щербан Т. Д., д. е. н. Гоблик В. В., Щербан Г. В.

*Мукачівський державний університет, Україна*

**ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ  
ДЛЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ**

У цьому зв'язку можна виділяти дві групи причин так званого «непродуктивного» використання ресурсів заробітчан. Перша з них – об'єктивні: адже перебуваючи за кордоном більшість українських трудових мігрантів слабо орієнтується у тому, що відбувається в економіці рідного регіону, більше того, навіть якщо б вони і хотіли започаткувати тут свій бізнес, у них немає для цього часу (принаймні до моменту повернення на батьківщину). Тому розпоряджатися заробітками доводиться здебільшого їхнім родичам, які залишилися в Україні (як правило це неповнолітні діти чи літні батьки або ж зайнята вихованням дітей «друга половина»). Зрозуміло, що такі «розпорядники коштів» схильні витратити їх на споживчі потреби: харчування, одяг, дозвілля, часом – комунальні платежі. Ще один популярний напрям видатків: оплата навчання дітей, купівля нерухомості, автомобіля, які можуть вважатися формою внутрішніх інвестицій, але ці кошти, як правило, або вкладаються у вторинний ринок, або інвестуються за межі регіону (купівля будматеріалів та авто, навчання в зарубіжних чи столичних ВНЗ тощо). Об'єктивність цієї групи факторів, на нашу думку, обумовлюється тим, що українське суспільство перебуває поки що на нижчих щаблях «піраміди Маслоу», коли домінуючими потребами є фізіологічні та потреби безпеки. Відтак, можна сподіватися, що ефективність такого джерела інвестування «автоматично» зросте зі зростанням добробуту громадян.

Друга група причин неефективного інвестування коштів заробітчан – суб'єктивні, які обумовлюються мотивацією кожного з потенційних інвесторів та працівників органів місцевої влади як суб'єктів інвестиційного процесу. Йдеться,

насамперед, про слабе розуміння суті підприємницької діяльності (зі знанням основ економічного права, бізнес-планування, управління персоналом тощо). По-друге, суб'єктивним бар'єром слід вважати і відсутність лідерського потенціалу, необхідного для створення власного бізнесу, у переважної частини заробітчан. Адаже сама мотивація їхнього виїзду на заробітки за кордон часто обумовлювалась неспроможністю «знайти власне місце у житті» на Батьківщині. До того ж трудова діяльність за кордоном концентрується, як правило, в сфері низько кваліфікованих робіт, що не сприяє формуванню лідерських амбіцій та відчуття відповідного суспільного статусу. По-третє, більшість українських трудових мігрантів працюють в напівлегальному режимі, що зумовлює постійний «страх» до відкритої конкуренції, невміння раціонально будувати стосунки з владою, недовіра до владних інституцій, намагання «не засвічувати» своїх доходів. Зрештою місцева влада не сприймає своїх співвітчизників, що перебувають на заробітках за кордоном, у ролі потенційних інвесторів чи серйозних партнерів для співпраці. Відтак, навіть при наявності грошей і бажання інвестувати в економіку свого регіону, трудові мігранти, швидше за все, наштотхнуться на низку суб'єктивних проблем у стосунках з владою.

Для того, щоб сформувати систему мотивації трудових мігрантів, яка б спонукала їх вкладати кошти в місцеву економіку, насамперед у власний бізнес, на рівні регіональних органів влади слід запровадити відповідні заходи у декількох площинах: ідеологічній, стратегічній і психологічній.

Ідеологічний зріз передбачає формування нової філософії ставлення до заробітчан. На заміну асоціацій з представниками найбідніших соціальних верств або «нелегалами» варто запровадити фокус на потенційне партнерство. На рівні кожного регіону, де проблема заробітчанства є відчутною, має бути сформована програма співпраці із трудовими мігрантами, починаючи від опіки над їхніми дітьми на період відсутності батьків і закінчуючи створенням дорадчих органів при районних і обласних державних адміністраціях за участю самих заробітчан чи їх представників. По-друге, місцева влада має стати максимально відкритою до проблем громадян, зокрема тих, які в силу різних

причин вимушені заробляти на життя за кордоном. У цьому разі може зникнути головна перешкода на шляху інвестування заробітчанами своїх коштів в українську економіку – недовіра до влади. Наступні кроки є більш очевидними: спрощення дозвільних та узгоджувальних процедур, інформаційна підтримка «нових» бізнесменів.

У стратегічній перспективі проблема трудової міграції має стати складовою регіональних стратегій розвитку. У цьому ракурсі найбільш важливими заходами місцевої влади щодо активізації інвестиційного потенціалу заробітчан є:

- інформаційна підтримка (дані про можливі об'єкти інвестування, місцеві стимули до інвестування, пропозиції вільних земельних ділянок тощо);

- консультування (створення за ініціатииви місцевої влади консультативних пунктів з надання відповідної правої, маркетингової, організаційної та інших видів підтримки бізнесу);

- формування інституційного середовища для місцевого економічного розвитку (активізація діяльності агенцій регіонального розвитку, бізнес-асоціацій і бізнес-інкубаторів, громадських організацій (в тому числі і організацій захисту інтересів трудових мігрантів), торгово-промислових палат та їхніх філій тощо).

У психологічній площині важливо створення комфортних умов для ведення підприємницької діяльності на певній території. З цією метою місцева влада може організувати надання послуг для отримання заробітчанами нової освіти, підвищення рівня кваліфікації, сприяння у забезпеченні робочою силою відповідних підприємств тощо. Іншим засобом психологічної підтримки є створення системи фінансових пільг на місцевому рівні. Ці пільги можуть стосуватися як надання так званих податкових кредитів для започаткування і налагодження бізнесу, так і роботи в режимі прискореної амортизації, а також тимчасового надання фінансової підтримки влади в разі інвестування коштів у пріоритетні для регіону галузі.

Готовність місцевої влади до співпраці з трудовими мігрантами як з потенційними інвесторами є, на нашу думку, важливим чинником економічного розвитку багатьох українських територій. За допомогою вищеписаних важелів влада здатна

досягнути вирішення найбільш гострих проблем заробітчани та залучити їх до роботи в легальному секторі економіки.

Водночас, слід визнати, що внутрішні інвестиції, у тому числі і акумульовані за рахунок вищеописаних «нетрадиційних» джерел (заробітчани, «тіньовий» сектор і домашні господарства) мають не лише високий потенціал впливу на економічний розвиток територій, але також несуть низку ризиків, які місцева влада повинна вміти своєчасно ідентифікувати та запобігати їхньому переростанню у серйозні проблеми.

---

## Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

---

**Grygorenko H. S., Rieznik M. A.**

*Oles Honchar Dnipropetrovsk National University, Ukraine*

### **MODERN TRENDS IN THE LABOUR MARKET OF UKRAINE**

Today, the labor market is characterized by some problems that hinder effective development of the country. These problems include the following:

1. The labor market had some losses as a result of annexation of the Crimea and military operations in Luhansk and Donetsk regions.
2. The increased level of migration.
3. Ukraine's qualified specialists are in great demand abroad.
4. The high volume of hidden unemployment, ongoing depopulation and general aging of the population, that lead to a reduction in the working population in Ukraine.

However, in the Ukrainian labor market, there are some positive trends:

1. The Association Agreement between the EU and Ukraine.
2. The pharmaceutical sector, service industry and information technology industry continue to be stable.

– sometimes you don't receive a text message with a confirmation code abroad (this issue is resolved by a call center employee by temporarily changing the confirmation method) [4].

Still, for most customers, the benefits outweigh the risks and minor inconveniences.

#### **List of references:**

1. Матеріали інформаційного сайту «ІНТЕРНЕТ-БАНКІНГ» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uic.unn.ru>
2. Матеріали інформаційного сайту «Деньги» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dengi.ua>
3. Матеріали сайту банку «ПУМБ» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pumb.ua>

## ЗМІСТ

### ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

<b>Світове господарство і міжнародні економічні відносини</b>	
Рибаків О. С. Особливості управління персоналом в американській та японській системах менеджменту.....	3
<b>Економіка та управління національним господарством</b>	
Maslovskaya N. P., Riezniк M. A. Investment Climate in Ukraine.....	6
Onischenko I. S., Riezniк M. A. Methods for Activation of Budgeting Process in Ukraine.....	8
Spasova K. M., Riezniк M. A., Fedotova T. A. Strategic Priorities of National Enterprises in Modern Conditions.....	11
Васялиха Н. В., Індус К. П. Вплив мультиплікатора на розвиток ринку туристичних послуг... 14	
<b>Економіка та управління підприємствами</b>	
Batanova T. V. The Concept of Reengineering and Balanced Scorecard Integration of Enterprise Activity.....	17
Kislenko A. G., Riezniк M. A. Industrial Espionage and Benchmarking in the Bank Marketing ..	21
Kumeiko O. M., Riezniк M. A. Investment Bank.....	24
Pismennyu O. V., Riezniк M. A. Advertising in Marketing Activity of a Business.....	26
Rybkina A. L., Riezniк M. A. Bank Staff And Its Role in Work of a Bank.....	29
Sydorchuk N. O., Riezniк M. A. Strategic Management Process and Its Importance.....	32
Yarmolenko G. S., Riezniк M. A. Causes of Unemployment and Ways to Solve This Problem... 35	
Джинджоян В. В. Просування турпродукту за рахунок застосування спеціальних форм на веб-сайтах.....	37
Могилевская О. Ю., Могилевский Ю. В. Интеллектуализация производства как основа инновационного развития постиндустриального общества.....	40
Хромушина Л. А. Роль еколого-економічної безпеки у формуванні ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств.....	43
Шереметинський М. А. Формування та реалізація фінансового плану як засобу підвищення конкурентоспроможності підприємства.....	46
Штока Є. Т. Управління людськими ресурсами в системі корпоративного менеджменту знань.....	50
<b>Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка</b>	
Щербан Т. Д., Гоблик В. В., Щербан Г. В. Проблеми використання коштів трудових мігрантів для розвитку регіонів.....	53
<b>Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика</b>	
Grygorenko H. S., Riezniк M. A. Modern Trends in the Labour Market of Ukraine.....	56
Ostroumova A., Riezniк M. Problems and Prospects of Economic Development of Ukraine.....	59
Хачатурян О. С. Теоретичні засади формування категорії «зайнятість».....	61
<b>Гроші, фінанси і кредит</b>	
Даниляк Л. Я. Поняття та сутність цільових бюджетних програм в сфері охорони здоров'я.... 64	
Консва І. І. Стан та перспективи розвитку банківської системи України.....	68
Шульц Е. П. Роль місцевих запозичень у формуванні дохідної бази місцевих бюджетів в умовах децентралізації.....	71
<b>Бухгалтерський облік, аналіз та аудит</b>	
Luris O. A., Chernyshova L. V. Foreign Models for Determining the Probability of Bankruptcy of Ukrainian Enterprise.....	74
Кубік В. Д. Формування облікової політики з метою ефективності управління підприємством.. 79	
<b>Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці</b>	
Trygub A., Riezniк M. The Key Issues of Online Banking in Ukraine.....	82