

інноваційність тощо. Саме тому серед усіх інструментів антикризового управління на підприємстві найбільш важливими ми вважаємо стратегічні інструменти, спрямовані на кардинальні довгострокові зміни у сфері менеджменту суб'єкта господарювання. Реалізація цих змін дозволяє підприємству забезпечити нову якість зростання у багатьох сферах: організаційній, управлінській, технологічній тощо. Особливо це важливо для підприємств корпоративного типу, коли будь-які публічні юридичні процедури можуть призвести до суттєвого зменшення ринкової ціни акцій чи облігацій підприємства [4].

У загальному випадку система антикризового менеджменту на підприємстві повинна включати в себе:

- 1) постійний моніторинг за зовнішньою і внутрішньою обстановкою;
- 2) створення дублюючих організаційних форм управління, яке дає змогу підприємству оперативно перекинути вільні фінансові засоби і перевести туди працюючих;
- 3) підвищення структурної гнучкості всередині підприємства;
- 4) розроблення підготовчих планів у разі виникнення проблемних ситуацій і проблем, здійснення попередніх заходів для їхнього забезпечення;
- 5) упровадження планів практичних заходів у разі виникнення кризової ситуації [1, с.279-280].

При цьому вибір тих чи інших методів залежить від причини, глибини кризи та прийнятих підходів до антикризового менеджменту на підприємстві.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ладунка І.С., Андрюшина О.І. Антикризове управління підприємством. Економіка і суспільство. 2017. № 8. С. 278-281.
2. Шапурова О.О. Сутність, завдання та принципи антикризового управління. Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». 2009. № 1. С. 228-232.
3. Москаленко Л.А., Хринюк О.С. Методи антикризового управління підприємством. Актуальні проблеми економіки та управління : збірник наукових праць молодих вчених. 2011. Вип. 5. С. 114-118.
4. Грибан С.В. Система антикризового управління підприємством. Ефективна економіка. 2013. № 11. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2013\\_11\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_11_22) (дата звернення: 08.12.2023).

**УДК 314.7**

*Голбанос С.С.,  
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти  
(Науковий керівник: д.е.н., професор Семикіна М.В.)  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

## **РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МОЛОДІ ЯК ПРІОРИТЕТ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ**

В умовах військового стану та після війни національна безпека вимагає перегляду звичних концепцій, зокрема у сфері праці, зайнятості, міграційної

політики. Гостра демографічна криза, втрати людського капіталу під час жорсткої війни, розв'язаної РФ проти України, небезпека нових міграційних втрат молоді, яка прагне вчитися та працювати за кордоном, отримуючи більш високі заробітки за кордоном, – це реалії, які потребують уважного вивчення та врахування через призму національної безпеки, перспектив і завдань післявоєнної розбудови економіки. На етапі викликів та загроз набуває актуальності розробка нових підходів до вивчення міграційної мобільності молоді як явища та пошуку адекватних можливостей щодо її регулювання.

Теоретичний аналіз доводить, що в Україні проблематику мобільності населення багатоаспектно досліджують Лібанова Е., Позняк О., Садова У., Риндзак О., Біль М., Семикіна М., Бортник Н., Мороз Н. та ін. [1-4]. Водночас питання міграційної мобільності молоді та її регулювання з позицій національної безпеки поки відносяться до найменш вивчених економічною наукою, що сьогодні гальмує ефективний пошук шляхів регулювання такої мобільності, розробки дієвих заходів щодо вдосконалення міграційної політики на етапі військового стану та після війни.

Метою нашого дослідження є обґрунтування сутності поняття «міграційна мобільність молоді» на основі узагальнення наукової думки та визначення концептуальних підходів щодо формування механізму її регулювання з позицій національної безпеки України.

З огляду наукових джерел [1-4] можна стверджувати, що автори найчастіше розуміють мобільність як прояв рухливості, здатності до переміщень. Мобільність людей і молоді зокрема може приймати різноманітні форми в залежності від зміни мотиваційних установок, спроможності гнучко приймати рішення щодо руху у певному напрямі, щоб досягти певної мети, адаптуватися до змін, нового середовища праці та життя. Здатність до мобільності може бути реалізована в адаптаційних й просторових формах. Адаптаційна мобільність може виступати як соціальна та професійна. Просторова мобільність (фізичні переміщення у просторі) може, у свою чергу, набувати видів міграційної, академічної (передбачає обов'язкове повернення після завершення навчання чи стажування), ділової (відрядження), економічної (релокація бізнесу), туристичної. Узагальнюючи наукову інформацію, можна констатувати, що найбільш широким поняттям є міграційна мобільність населення, яка поєднує всі види міграції (переміщення у просторі) з різною метою, тривалістю й напрямками.

Розвиваючи наукову думку [1-4], пропонуємо розуміти *міграційну мобільність молоді* як здатність молодих людей до зміни місця перебування та реалізації свободи вибору, що характеризується фізичним переміщенням на певні відстані та час і спричиняє якісні зміни її інтелектуального потенціалу й соціальної ідентичності (рис.1).

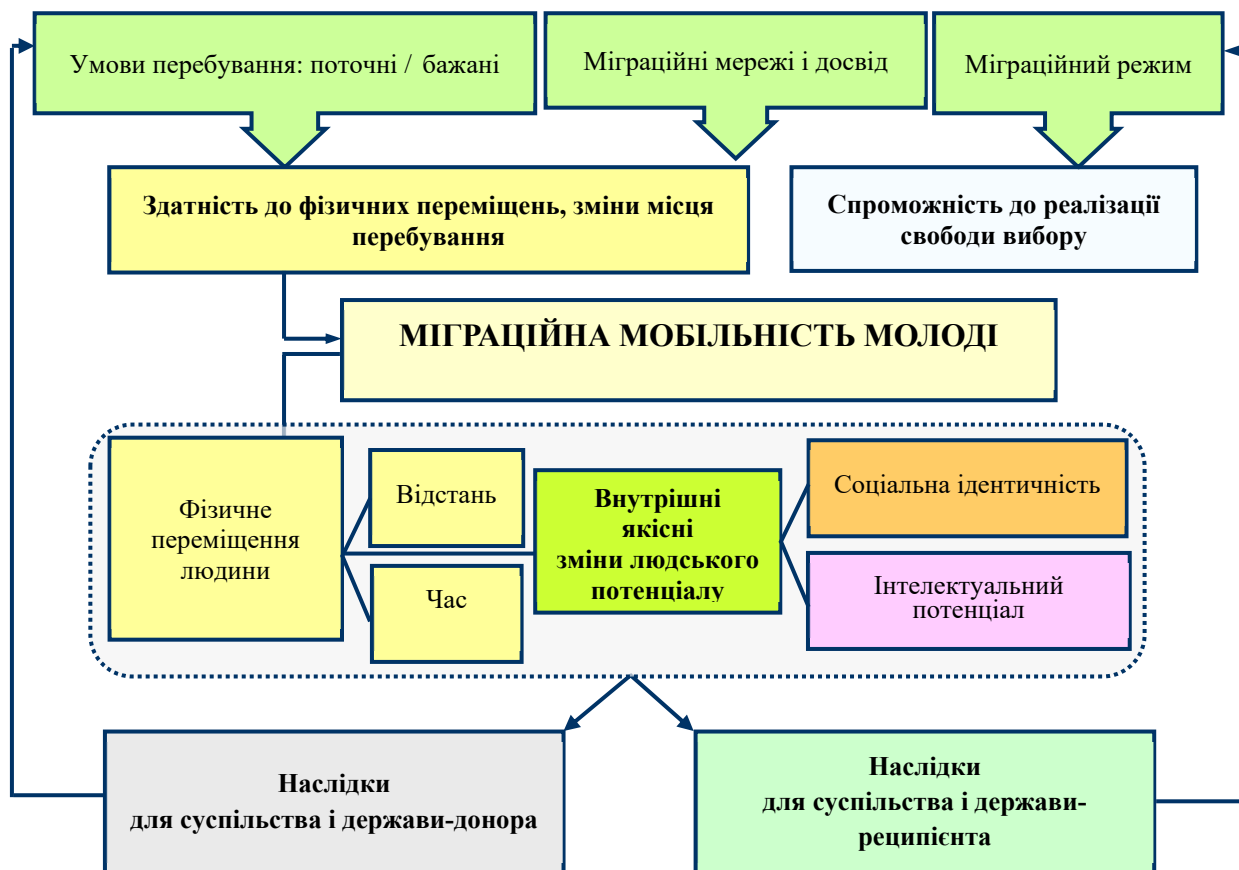


Рис.1. Структурно-логічна схема формування й реалізації міграційної мобільності молоді

Результати нашого дослідження довели, що прояв міграційної мобільності молоді завжди має певні позитивні і негативні наслідки як для суспільства і держави-донора, так і для суспільства і держави-реципієнта, що потребує постійного *моніторингу* і в залежності від виявлених тенденцій – розробки заходів щодо корегування міграційної політики за допомогою низки регуляторів. До таких регуляторів відносимо сукупність прийнятних соціально-економічних, фінансових, адміністративно-правових, морально-психологічних стимулів та антистимулів, які сприяють або знижують прояв міграційної активності молоді. У нашому розумінні, система взаємопов'язаних регуляторів, про які йдеться, – це і є механізм міграційної мобільності, тобто сукупність важелів, чинників, інструментів впливу на поведінку молоді, який або стимулює або обмежує активізацію міграційної мобільності в залежності від результатів моніторингу та пріоритетних цілей національної безпеки.

Отже, особливість нашого концептуального підходу до вивчення та розв'язання проблеми міграційної мобільності молоді полягає в тому, що в інтересах національної безпеки України сьогодні і надалі (у часи повоєнної розбудови економіки) має сформуватися та функціонувати *механізм регулювання міграційної мобільності молоді*, який свої цілі, завдання, функції, інструменти та засоби впливу буде узгоджувати з пріоритетами безпеки держави, її економіки.

На нашу думку, *механізм регулювання міграційної мобільності молоді* має економічно, соціально, юридично, морально-психологічно, фінансово впливати на молодь, її міграційні настрої та спрямовувати свою дію передусім заради

збереження людського потенціалу, повернення міграційного потенціалу молоді в Україну, його ефективного використання в межах країни, в інтересах повоєнної розбудови економіки нашої держави та національної безпеки.

Перспективи наших подальших досліджень мають бути пов'язані з розробкою науково-практичних рекомендацій щодо формування зазначеного механізму в контексті національної безпеки України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Садова У.Я. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України». Львів, 2019. 263 с.
2. Лібанова Е.М., Позняк О.В. Зовнішня трудова міграція з України: вплив COVID-19. Демографія та соціальна економіка. 2020. №4. С. 25-40. <https://dse.org.ua/archive/42.html>
3. Біль М.М. Ефективність механізму регулювання міграції населення: теоретико-методичні основи оцінювання / М. М. Біль // Регіональна економіка. – 2017. – № 2(84). – С. 73-79.
4. Semykina M., Kabay V., Luchyk S., Semykina A. Motivational regulators of migration behavior of the population. Studied of Applied Economics. Vol. 39 No. 7 (2021): Special Issue: Impact of Current Trends in Social Commerce, Economics, and Business Analytics / Monograph. Available at: <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/4999>
5. Біль М.М. Міграційна мобільність населення в економічних дослідженнях: теоретичні аспекти. Демографія та соціальна економіка. 2022. № 1(47). С. 88-102. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2022.01.088>

**УДК 331.5**

*Грищенко П.В.,  
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня  
(Науковий керівник: к.е.н., доцент В'юник О.В.)  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

### **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Мотивація людських ресурсів відіграє виняткову роль в контексті підвищення продуктивності та ефективності трудової діяльності, зменшення рівня плинності кадрів, забезпечення високої надійності та лояльності персоналу. Це, у свою чергу, сприяє зростанню показників фінансово-економічної ефективності (прибутковості, рентабельності) функціонування суб'єктів господарювання, дозволяє їм здобувати переваги у конкурентній боротьбі, надає змогу більш раціонально використовувати наявний інтелектуальний потенціал задля вироблення інноваційного продукту.

У загальному розумінні мотивація – це «управлінська діяльність, яка забезпечує процес спонукання себе та інших людей до дій, спрямованих на досягнення особистих цілей або цілей організації» [1].

Під час планування форм мотивації праці персоналу доцільно враховувати тенденції трансформації сучасного ринку праці. Зокрема, «все більшого