

ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КАБАЙ ВІКТОРІЯ ОЛЕГІВНА

УДК 331.556:005.13](477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ
ТА МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

08 – Економічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ В.О. Кабай
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник: Семикіна Марина Валентинівна, д.е.н., професор

Кропивницький – 2019

АНОТАЦІЯ

Кабай В.О. Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України, Кропивницький, 2019.

Дисертацію присвячено удосконаленню теоретичних і методичних засад дослідження мотивації трудової міграції населення та розробці науково-практичних рекомендацій щодо визначення механізмів її регулювання в Україні.

В контексті розвитку наукової думки запропоновано «трудова міграція» трактувати як переміщення працездатного населення до інших населених пунктів, у тому числі за кордон на тимчасовій (одноразово, декілька разів, регулярно) або постійній основі, що зумовлено передусім мотивами задоволення актуальних та перспективних соціально-економічних потреб. До таких потреб, зокрема, віднесено отримання більшого доходу від трудової діяльності, уникнення соціальних ризиків, загроз для життя.

Розвиваючи положення мотиваційних теорій, розроблено систематизацію наукових підходів до визначення понять «потреба», «інтерес», «мотив», «стимул», «мотивація». Це дозволило обґрунтувати важливість досягнення балансу між потребами, застосуванням стимулів та вибором дієвих методів регулювання трудової міграції населення.

Вдосконалено класифікацію мотиваційних чинників трудової міграції за джерелами виникнення, рівнями впливу та змістовною ознакою. Це дозволило визначити, що активізація міграційної поведінки працездатного населення є результатом прояву та взаємодії сукупності мотиваційних чинників – економічних, соціально-демографічних, організаційно-політичних, військових, екологічних, релігійних, природно-кліматичних,

історико-етнічних, культурно-ментальних. Такі чинники на різних економічних рівнях впливають на трудовий вибір населення, формуючи прагнення переміщатись в регіони або країни, де є більш привабливими стимули та можливості у сфері трудової діяльності.

У зв'язку з цим мотивацію трудової міграції населення охарактеризовано як процес взаємодії внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, результуючим вектором якої слугує спонукання населення до трудового самовизначення шляхом переміщень. Розгорнуту характеристику цього процесу здійснено за рахунок висвітлення дії багатокomпонентної системи мотиваційних чинників, що формують міграційну поведінку працездатного населення, посилюючи або послаблюючи міграційні настрої в залежності від розвиненості економіки, можливостей задоволення актуальних та перспективних соціально-економічних потреб. Такий підхід сприяє подальшому розвитку мотиваційного менеджменту, дозволяє обирати превентивні заходи щодо регулювання дії мотиваційних чинників трудової міграції населення з позицій національних інтересів країни.

На основі узагальнення міжнародного досвіду виділено основні методи регулювання мотивації трудової міграції населення в національних інтересах, зокрема: нормотворчий, ліцензування, квотування, видачі дозволів, дефіцитності, стажування, преміювання, захисту прав, селекції, стримування, визначення вимог до вікового цензу, стану здоров'я, запобігання дискримінації, прямих професійних заборон. Акцентовано увагу на доцільності вибору заходів щодо регулювання мотивації трудової міграції населення на вітчизняному ринку праці з урахуванням регіональної специфіки.

В результаті вивчення тенденцій міграційного руху визначено, що Україна займає восьму позицію серед найбільших донорів міжнародних мігрантів у світі (2017 р.). Акцентовано увагу на ризикогенності міграційного донорства України завдяки визначенню розподілу загроз за групами національно-безпекового, демовідтворювального, інтелектуально-трудоного та

економічного характеру. Зазначено, що одним з основних міграційних ризиків для України є втрата інтелектуального й трудового потенціалу населення, які стають наслідками неефективної міграційної політики, ігнорування проблем трудової міграції.

Запропоновано та апробовано науково-методичний підхід до соціально-економічної оцінки комплексу причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення з конкретизацією об'єктів статистичного і соціологічного аналізу (соціологічна оцінка міграційних настроїв, статистична оцінка причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення, соціологічна і статистична оцінка практики трудової міграції). Реалізація цього підходу дає змогу виробити більш гнучку міграційну політику, необхідну в кожен конкретний момент на відповідній території регіону або країни, що сприятиме покращенню соціально-економічної ситуації й дозволить уникнути значних втрат трудового потенціалу.

Досліджено особливості трудової міграції населення України. Здійснено групування регіонів України з урахуванням специфіки зовнішньої трудової міграції населення станом на 2017 р. за показниками: кількість зовнішніх трудових емігрантів; частка зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення; кількість потенційних зовнішніх трудових мігрантів; частка потенційних зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення. Визначено, що основними донорами людських ресурсів стали Луганська і Донецька області, а також Вінницька, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська, Кіровоградська і Рівненська області. Акцентовано увагу на проблемності міграції для Кіровоградської області як регіону з гострою демографічною кризою. Встановлено, що Кіровоградська область займає п'яту позицію в Україні за часткою зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення.

Результати дослідження міграційної ситуації в Україні підтвердили циркулюючий характер трудової міграції з домінуванням первинного

орієнтиру населення на короткострокову трудову міграцію, пов'язану з потребою покращення добробуту. Результати дослідження міграційного руху населення з використанням SWOT-аналізу дали змогу виділити сильні й слабкі сторони, можливості і загрози трудові міграційної ситуації з метою обґрунтування пріоритетів регулювання мотиваційного механізму.

В межах оцінювання міграційної ситуації в Україні досліджено міграційні настрої молоді на основі соціологічного опитування. Для цього вдосконалено інструментарій соціологічного дослідження міграційних настроїв молоді, застосування якого відрізняється спрямованістю на виявлення найбільш вагомого чинника – базового мотиватора. Практичну апробацію розроблених програмних положень соціологічного опитування здійснено шляхом опитування студентів випускних курсів закладів вищої освіти Кіровоградської області із з'ясуванням досвіду і бажання переїзду в межах області, країни, за кордон та на різні періоди часу, мети бажаного виїзду, рівня задоволення потреб та оцінки можливостей праці в Україні, ієрархії вимог до умов праці. Авторське соціологічне опитування дало змогу встановити, що базовим мотиватором трудової міграції є розмір оплати праці при високому ступені абсолютного невдоволення рівнем власних доходів.

Обґрунтовано, що зниження міграційних настроїв населення загалом і молоді зокрема, можливе за умов забезпечення стабілізації розвитку внутрішнього ринку праці з подальшим підняттям мінімального розміру заробітної плати та послідовними кроками з її детінізації, а також через впровадження нових підходів щодо забезпечення якісним робочим місцем, підтримки самозайнятості та підприємництва.

Визначено основні види механізмів регулювання міграційної поведінки населення в залежності від кінцевої мети – обмежуючий, стримуючий, стимулюючий, мотиваційний, консервуючий, стагнаційний, трансформаційний. Особливість мотиваційного механізму полягає в його орієнтації на потреби, інтереси й мотиви населення в контексті формування міграційної поведінки.

Визначено структуру мотиваційного механізму, що містить два блоки: ідеологічний (мета, завдання, принципи, функції) та інструментальний (інструменти регулювання, інституційне, інформаційне, матеріально-технічне, фінансове забезпечення). Доведено доцільність застосування на практиці запропонованого механізму регулювання міграційної поведінки населення, який: 1) розширює можливості зміни мотивів населення щодо переміщення на визначені відстань та час з конкретною метою; 2) дозволяє більш гнучко змінювати практику виїзду та повернення трудових мігрантів; 3) додає важелів уникнення або пом'якшення негативних наслідків переміщень населення для трудового потенціалу країни за рахунок превентивного характеру заходів міграційної політики.

Розроблено превентивні заходи з регулювання міграційної поведінки населення, спрямовані на створення робочих місць з гідною оплатою та умовами праці й підвищення якості людського розвитку.

Наукові положення, висновки і пропозиції, що виносяться на захист, є самостійним здобутком автора. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті наукові положення, що є результатом досліджень автора.

Практичне значення результатів дисертаційного дослідження полягає у розробці науково-методичних рекомендацій прикладного змісту, спрямованих на регулювання мотивації трудової міграції населення України.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження засвідчено відповідними довідками Міністерства молоді та спорту України, Профспілки працівників освіти і науки України, Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської облдержадміністрації, Федерації професійних спілок Кіровоградської області, Компаніївського районного споживчого товариства, Центральноукраїнського національного технічного університету

Ключові слова: мотивація трудової міграції, мотиваційні чинники, оцінка, міграційні настрої, механізм, інструменти, регулювання.

ABSTRACT

Kabay V.O. Motivation of labor migration of the population and mechanisms of its regulation in Ukraine. – Manuscript.

Thesis for obtaining of Candidate of Economic Sciences Degree on specialty 08.00.07 – Demography, Labor Economics, Social Economics, and Policy. – Central Ukrainian National Technical University Ministry of Education and Science of Ukraine, Kropyvnytskyi, 2019.

The thesis is devoted to the improvement of theoretical and methodical bases of the research of motivation of labor migration of the population and development of scientific and practical recommendations about definition of mechanisms of its regulation in Ukraine.

In context with development of scientific thoughts "labor migration" is suggested to treat as a moving of able-bodied population to other settlements including abroad temporarily (once, several times, regularly) or constantly which is due to the motives of satisfaction of actual and perspective social and economic needs. In particular, the mentioned needs include gaining higher income from work activities, in order to avoid social risks, threats for life.

Developing the provisions of motivational theories, the systematization of scientific approaches to definition of the concepts "need", "interest", "motive", "incentive", "motivation" has been developed. This has allowed proving the importance of achievement of balance between needs, use of incentives and the choice of effective methods of regulation of labor migration of the population.

The classification of motivational factors of labor migration by origin, levels of influence and content features has been improved. This has allowed defining that activation of migration behavior of able-bodied population is a result of manifestation and interaction of the set of motivational factors - economic, social and demographic, organizational and political, military, ecological, religious, climatic, historical and ethnic, cultural and mental. Such factors at various economic levels influence the labor choice of the population, forming the aspiration to move to the regions or countries where incentives and opportunities in labor sphere are more attractive.

In this regard, the motivation of labor migration of the population is characterized as a process of interaction of internal and external driving forces and resultant vector is the motivation of the population to labor self-determination by movements. The developed characteristic of this process is carried out due to elucidating of action of a multicomponent system of the motivational factors forming migration behavior of the able-bodied population, strengthening or weakening migration moods depending on development of economy, opportunities of satisfaction of actual and perspective social and economic needs. Such approach helps the further development of motivational management, allows choosing preventive measures for regulation of influence of motivational factors of the labor migration of the population in order with of national interests of the country.

On the basis of generalizing of the international experience the main methods of regulation of motivation of labor migration of the population in order with national interests have been selected, in particular: rule-making, licensing, quoting, issuing permits, shortages, probations, bonuses, protection of rights, selection, moderation, determination of requirements for age limit, health status, prevention of threats and direct professional prohibitions. The attention is focused on expediency of the choice of actions for regulation of labor migration motivation of the population in domestic labor market taking into account regional specifics.

Because of studying the trends of the migration movement, it has been defined that Ukraine takes the 8th place among the largest donors of the international migrants in the world (2017). The attention is focused on risks of migration donorship of Ukraine thanks to definition of distribution of threats on groups: threats of national security, demographic reproduction, of intellectual, labor and economic character. It is noted that one of the main migration risks for Ukraine is loss of intellectual and labor potential of the population, which become the results of inefficient migration policy, ignoring of labor migration problems.

The scientific and methodical approach to social and economic assessment of a complex of the reasons and consequences of activation of the population migration behavior with a specification of objects of the statistical and sociological

analysis (sociological assessment of migration moods, statistical assessment of the reasons and consequences of activation of the population migration behavior, sociological and statistical assessment of practice of labor migration) has been suggested and approved. The realization of this approach allows developing more flexible migration policy, necessary at each concrete moment at the relevant territory of the region or the country that will promote improvement of social and economic situation and will allow avoiding considerable losses of labor potential.

The features of labor migration of the population of Ukraine have been investigated. The regions of Ukraine have been grouped in terms of specifics of external labor migration of the population in 2017 based on following indicators: number of external labor migrants; share of external labor migrants in the number of economically active population; number of potential external labor migrants; share of potential external labor migrants in the number of economically active population. It has been defined that the main donors of human resources became the Luhansk, Donetsk and also Vinnytsia, Kherson, Khmelnytskyi, Chernihiv, Kirovohrad and Rivne Regions. The attention is focused on the problematical character of migration for the Kirovohrad region as for region with an acute demographic crisis. It has been established that the Kirovohrad region takes the 5th position in Ukraine on a share of external labor migrants in the number of economically active population.

The results of the research of a migration situation in Ukraine confirmed the circulating nature of labor migration with domination of primary reference point of the population on the short-term labor migration due to the need of improvement of welfare. The results of the research of the population migration movement with use of SWOT analysis allowed distinguishing strengths and weaknesses, opportunities and threats of the situation of labor migration for the purpose of justification of priorities of regulation of the motivational mechanism.

Within assessment of a migration situation in Ukraine, the migration moods of youth have been investigated by means of sociological poll. The tools of the sociological research of migration moods of youth have been improved: they are

oriented on the identification of the most important factor - the basic motivator. The practical approbation of the developed program provisions of the sociological survey has been carried out on the example of graduates of higher educational institutions of the Kirovohrad region. with the clarification of experience and desire to move within the region, country, abroad and for different periods of time, the goals of the desired movement, the level of satisfaction of needs and assessment of labor opportunities in Ukraine, the hierarchy of requirements for working conditions. The author's sociological survey allowed to establish that the basic motivator of labor migration is the amount of wages with a high degree of absolute dissatisfaction with the level of own incomes.

It has been substantiated that a decrease in the migration moods of the population in general and youth in particular is possible on condition of stabilization of the internal labor market development, followed by increase of minimum wage and consistent steps towards its transparency, as well as through the introduction of new approaches to providing quality jobs, support of self-employment and entrepreneurship.

The main types of mechanisms regulating the population migration behavior depending on the final goal have been defined: limiting, moderating, stimulating, motivational, preserving, stagnant, and transformational. The peculiarity of the motivational mechanism is in its orientation towards the needs, interests and incentives of the population in the context of the migration behavior formation.

The structure of the motivational mechanism has been defined. It contains two blocks: ideological (goals, tasks, principles, functions) and instrumental (regulation tools, institutional, informational, material and technical, financial support). The expediency of the practical application of the proposed mechanism for regulating the population migration behavior has been proved: 1) it expands the possibilities to change the population's motives for moving over certain distances and for certain time with a specific goal; 2) allows more flexibility to change the practice of departure and return of migrant workers; 3) adds the leverages to prevent or mitigate the negative impacts of population movements on the country's

labor potential due to the preventive nature of migration policy measures.

The preventive actions to regulate the population migration have been developed; they aimed at creating jobs with worthy wages and working conditions and improvement of the quality of human development.

The scientific provisions, conclusions and suggestions represented for defense of the thesis are an independent achievement of the author. Concerning the scientific papers published in the co-authorship, the thesis shows just those scientific statements, which are the result of the author's research.

The practical significance of the results of the dissertation research is the development of scientific and methodological recommendations of applied content aimed to regulate the motivation of labor migration of the population of Ukraine.

The implementation of the results of the dissertation research is confirmed by the relevant certificates of the Ministry of Youth and Sports of Ukraine, the Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine; Department of Social Protection of the Population of Kirovohrad Regional State Administration, Federation of Trade Unions of Kirovohrad Region, Kompanievsky District Consumer Society, Central Ukrainian National Technical University.

Keywords: labor migration motivation, motivational factors, assessment, migration moods, mechanism, tools, regulation.

**Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати
дисертації:**

***Публікації у наукових фахових виданнях України, які включені до
міжнародних наукометричних баз даних та у зарубіжних виданнях:***

1. Кабай В.О. Мотивація трудової міграції: причини, тенденції, механізми регулювання. *Інноваційна економіка*. 2018. №9-10 [77]. С. 86-94 (*Ринц, Index Copernicus*) (0,6 друк. арк.).

2. Кабай В.О. Дослідження трудової міграції: еволюція, сучасний зміст, мотиваційне підґрунтя. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2018. Т. 6. №4 (44). С. 23-26 (*Ринц, Index Copernicus, EBSCO, Ulrich's Periodicals Directory, OpenAIRE, Bielefeld Academic Search Engine (BASE)*),

ResearchBib, Directory of Open Access Journals (DOAJ), WorldCat, CrossRef, Directory Indexing of International Research Journals, Directory of Research Journals Indexing (DRJI), Open Academic Journals Index (OAJI), Sherpa/Romeo, WorldWideScience.org, Scholar Article Journal Index (SAJI), CNKI Scholar, Microsoft Academic Search, Genamics JournalSeek, Coціонет, Zeitschriftendatenbank (ZDB), EconBiz, MIAR (Information Matrix for the Analysis of Journals), Scilit) (0,79 друк. арк.).

3. Кабай В.О. Трудова міграція: сутність, рушійні сили, роль у розвитку економіки та фінансів країни. *Фінансовий простір*. 2017. №1 (25). С. 129-133 (*EBSCO Publishing Open Academic Journal Index, CiteFactor, Universal Impact Factor, ResearchBib*) (0,62 друк. арк.).

4. Кабай В.О. Мотиваційні передумови та чинники трудової міграції. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. Т. 1. № 6 (264). С. 168-175 (*Рунц, Index Copernicus, Google Scholar, Polish Scholarly Bibliography*) (0,62 друк. арк.).

5. Кабай В.О. Аналіз тенденцій міграційного руху в Україні, оцінка його наслідків та загроз. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2019. Вип. 1 (34). С. 97-106 (*Ulrich's Periodicals Directory, ResearchBib (Academic Resource Index), Central and Eastern European Online Library, Scientific Indexing Services (SIS), CrossRef, Index Copernicus, Google Scholar, Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського, Репозитарій Кіровоградського національного технічного університету*) (0,85 друк. арк.).

6. Семикіна М.В., Мельнік А.В., Кабай В.О. Мотиваційні чинники використання людського капіталу в умовах євроінтеграції. *Innovates and information technologies in education*. Collective monograph by Aleksander Ostenda and Tetyana Nestorenko. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Katowice, Poland, 2018. Р. 97 – 111. URL: <http://www.wydawnictwo.wst.pl/uploads/files/14a7b833a911f8fdca1a811e2c701e2f.pdf> (заг. обсяг 0,81 друк. арк., особисто автору належить 0,27 друк. арк.).
Особистий внесок здобувача: систематизовано мотиваційні чинники.

7. Кабай В.О. Мотивація трудової міграції населення та методи її регулювання. *Determinants of Innovation and Investment Development of Multi-*

Branch Entrepreneurship, Tourism and Hospitality Industry. Collective monograph by V.M. Yatsenko. Nuremberg: Verlag SWG imex GmbH, Germany, 2019. P. 84 – 95 (0,72 друк. арк.).

Публікації у наукових фахових виданнях України:

8. Семикіна М.В., Мельнік А.В., Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників. *Вісник Черкаського університету. Економічні науки*. 2017. № 4, Ч. 1. С. 95-106 (заг. обсяг 0,78 арк., особисто автору належить 0,26 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача: визначено причини міграційних настроїв.*

Опубліковані праці апробаційного характеру:

9. Кабай В.О. Підвищення якості людського капіталу як чинник запобігання банкрутства підприємства. *Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств: тези доп. IV Всеукр. наук.-практ. конф.*, 14 бер. 2013 р. Кіровоград: ПП «Центр оперативної поліграфії «Авангард», 2013. С. 58-61 (0,15 друк. арк.).

10. Кабай В.О. Мотивація у сфері праці: сутність та впливові чинники. *Перспективні напрямки розвитку економіки, управління та права: теорія і практика: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф.*, 12 бер. 2018 р. Полтава: ЦФЕНД, 2018. С. 52-54 (0,21 друк. арк.).

11. Кабай В.О., Денисенко К.С. Аспекти заохочення персоналу підприємств в умовах формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки. *Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф.*, 21-22 бер. 2018 р. Кропивницький: ЦНТУ, 2018. С. 274-277 (заг. обсяг 0,3 друк. арк., особисто автору належить 0,15 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано мотиваційні умови прояву трудової активності.*

12. Кабай В.О. Особливості мотивації до інноваційної праці. *Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих вчених*, 11 кв. 2018 р. Кропивницький. ЦНТУ, 2018. С. 50-53 (0,22 друк. арк.).

13. Кабай В.О. Окремі аспекти формування моделей мотивації: світовий досвід. *Актуальні питання економічного розвитку держави та*

регіонів: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 16 черв. 2018 р. Львів: ЛЕФ, 2018. С. 88-92 (0,24 друк. арк.).

14. Кабай В.О., Маклаков С.М., Дудко С.В. Оцінка стану освітньо-професійного розвитку фахівців та дієвості мотиваційних механізмів. *Economics, Education, Health Care and Pharmacy: Conference Proceedings of the 6th International Scientific Conference Modern Problems of Management (October 16–19, 2018, Opole, Poland). The Academy of Management and Administration in Opole. 2018. P. 31 – 33. (заг. обсяг 0,22 друк. арк., особисто автору належить 0,07 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: обґрунтовано потребу дієвої мотивації у сфері праці.*

15. Кабай В.О., Маклаков С.М., Сало А.В. Дієві мотиваційні механізми як передумова освітньо-професійного зростання і підвищення конкурентоспроможності майбутніх працівників підприємств. *Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 жовт. 2018 р. Черкаси, 2018. С. 147-149 (заг. обсяг 0,23 друк. арк., особисто автору належить 0,07 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: обґрунтовано роль мотиваційних передумов у підвищенні рівня професійності працівників підприємств.*

16. Кабай В.О., Семикіна М.В., Денисенко К.С. Нереалізованість трудових очікувань як перешкода формування стійких мотивів до ефективної праці в регіоні. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 22 лист. 2018 р. Кропивницький: ЦНТУ, 2018. С. 11-13. (заг. обсяг 0,15 друк. арк., особисто автору належить 0,05 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: обґрунтовано вплив нереалізованості трудових очікувань на трудову міграцію.*

17. Kabay V.O. Analysis of trends and causes of external labor migration of the population of Ukraine. *Universum View 15. Economics and management: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2019. С. 33-35. (0,16 друк. арк.).*

ЗМІСТ

ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ	24
1.1. Еволюція наукових уявлень про трудову міграцію, її сутність, види, рушійні сили та роль в економіці.....	24
1.2. Мотивація трудової міграції населення: сутність, передумови, чинники формування.....	34
1.3. Міграційна поведінка як результат мотиваційного впливу працівника (світовий досвід).....	57
Висновки до розділу 1.....	79
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА СТАНУ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ І ТЕНДЕНЦІЙ МІГРАЦІЙНОГО РУХУ	82
2.1. Загальна оцінка тенденцій міграційного руху в світі та Україні, його наслідків та загроз для економіки.....	82
2.2. Соціально-економічна оцінка причин активізації міграційної поведінки українців та її наслідків для ринку праці.....	100
2.3. Соціологічна оцінка стану мотивації населення до реалізації міграційних настроїв.....	121
Висновки до розділу 2.....	137
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	143
3.1. Створення привабливих робочих місць в Україні та впровадження принципів гідної праці.....	143
3.2. Підвищення якості людського розвитку як мотиваційна передумова змін у міграційній поведінці населення.....	160
3.3. Науково-методичне забезпечення вдосконалення мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення.....	180
Висновки до розділу 3.....	197
ВИСНОВКИ	202
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	206
ДОДАТКИ	241

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Досвід розвинених держав демонструє, що одним із пріоритетів державної політики на початку ХХІ століття має бути регулювання трудової міграції населення з метою збагачення трудового потенціалу країни у національних інтересах, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки, збереженню соціального миру. Ці питання набувають особливої значимості у зв'язку з глобальними викликами руху мігрантів й одночасною зміною умов трудової діяльності на тлі поглиблення суспільного поділу праці, зумовленого швидкими темпами науково-технічного прогресу, інформатизації та комп'ютеризації світового розвитку. Нові реалії вимагають перегляду підходів до функціонування мотиваційних механізмів трудової міграції населення.

Особливо актуальною дана проблема стає для України на етапі євроінтеграції, коли змінився характер і обсяги міграційних процесів. Мотиви руху трудових мігрантів в середині країни та за її межі зумовлені передусім нестачею робочих місць, особливо з гідною оплатою та умовами праці, ризиками бідності навіть для працюючих осіб, низьким рівнем соціальних гарантій. Перспективи отримання кращих заробітків та підтримки родин через зовнішню трудову міграцію несуть як вагомі позитивні можливості, так і загрози, зокрема, пов'язані з відтоком економічно активного населення з України. Назріла потреба розробки адекватного мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення, спрямованого на реалізацію інтересів держави та її населення.

Дослідженню проблем трудової міграції присвятили свої праці такі зарубіжні дослідники: В. Іонцев, Е. Лі, Д. Массей, Б. Міланович, Е. Равенштейн, С. Сассен, О. Старк, Е. Тейлор, Т. Хаттон, Г. Хьюго та ін. Розробку концептуальних засад мотивації трудової діяльності здійснили

А. Афонін, А. Врум, Д. Маклеланд, А. Маслоу, М. Портер, А. Сміт, Н. Стивенсон, Е. Уткін, Ф. Хедуорі та ін.

В Україні вагомий внесок у дослідження трудової міграції зробили М. Бублій, М. Біль, Б. Данилишин, М. Долішній, А. Дембіцька, О. Журба, Е. Лібанова, О. Малиновська, О. Позняк, О. Ровенчак, М. Романюк, У. Садова, Л. Семів, В. Саріогло, О. Хомра та інші вчені, які присвятили свої наукові праці розгляду сутності міграції, аналізу її тенденцій, наслідків впливу «заробітчанства» на розвиток економічної, соціальної сфери країни та перерозподіл доходів. Проблематика мотивації трудової міграції та її регулювання знайшла різноаспектне висвітлення у працях Д. Богині, М. Ведернікова, О. Грішнкової, А. Колота, Т. Костишиної, О. Левченка, С. Лучик, О. Магопець, В. Никифоренка, С. Пасеки, І. Петрової, О. Риндзак, І. Прибиткової, М. Семикіної, О. Сторожук, С. Цимбалюк, Л. Червінської, Н. Шалімової, Л. Шаульської та інших українських дослідників.

Однак, віддаючи належне здобуткам вітчизняних і зарубіжних вчених, слід визнати, що мотивація трудової міграції населення все ще залишається малодослідженим процесом. Залишаються дискусійними наукові уявлення рушійних сил, які спонукають працездатне населення мігрувати, що спричиняє їх поверхневе розуміння і перешкоджає вдосконаленню мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення. Це й зумовило вибір теми дисертаційного дослідження, постановку його мети і завдань.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до планів науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету, зокрема за темами: «Регулювання соціально-трудова відносин засобами мотиваційного менеджменту» (номер державної реєстрації 0118U003748), в процесі виконання якої автором обґрунтовано класифікацію мотиваційних чинників у сфері праці за ознаками їх змісту та рівня впливу; «Мотивація трудової міграції: причини, тенденції, механізми регулювання» (номер державної

реєстрації 0119U000539), в межах виконання якої визначено сутність трудової міграції, її рушійні сили (мотиваційні чинники), розкрито тенденції та мотиваційні механізми регулювання.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є удосконалення теоретичних і методичних засад мотивації трудової міграції населення та розробка науково-практичних рекомендацій щодо визначення механізмів її регулювання в Україні.

Досягнення цієї мети зумовило необхідність постановки та розв'язання таких завдань:

- уточнити зміст категорії «трудова міграція»;
- розкрити сутність процесу мотивації трудової міграції населення;
- визначити основні мотиваційні чинники трудової міграції населення;
- розробити комплексний підхід до соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення України;
- дослідити загрози міграційного донорства України у світі з позицій регулювання мотивації трудової міграції;
- в межах вивчення міграційної ситуації в Україні оцінити міграційні настрої молоді на основі соціологічного опитування;
- визначити структуру та специфічні особливості мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення.

Об'єктом дослідження є мотивація трудової міграції населення як процес спонукання людей до переселення та механізми її регулювання.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади та науково-практичні положення щодо формування та реалізації механізмів регулювання мотивації трудової міграції населення в Україні.

Методи дослідження. Вирішення поставлених завдань базується на використанні загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, серед яких: аналітичний – для збирання, узагальнення та обробки наукової інформації про стан розвитку трудової міграції (п. 1.1); абстрактно-логічний –

для визначення та систематизації мотиваційних чинників трудової міграції (п. 1.2); метод класифікацій – для систематизації методів регулювання трудової міграції (п. 1.3); економіко-статистичний – з метою порівняльної оцінки тенденцій міграційного руху в світі та Україні (п. 2.1); SWOT-аналіз – для визначення позитивних і негативних аспектів трудової міграції (п. 2.1); економіко-статистичного аналізу та економіко-математичного моделювання – для виявлення причин активізації міграційної поведінки українців (п. 2.2); соціологічний та експертних оцінок – під час проведення авторського пілотного опитування з метою діагностики мотивації населення до реалізації міграційних настроїв (п. 2.3); табличний та графічний методи – для наочного представлення теоретичних положень, отриманих результатів дослідження (п. 2.1-2.3 та п. 3.1-3.3); аналогій та порівняльного співставлення – для визначення заходів впливу на процес трудової міграції (п.3.1-3.2); аналізу, синтезу, системного підходу та абстрагування – для розробки пропозицій щодо реалізації принципів гідної праці та підвищення якості людського розвитку (п. 3.1-3.2), визначення структури та особливостей функціонування мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення (п. 3.3).

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України, матеріали Державної служби статистики України, Державної міграційної служби України, Міжнародної організації праці, результати експертних оцінок та соціологічних досліджень, проведених автором.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретичних і науково-методичних засад мотивації трудової міграції населення та розробленні прикладних напрямів удосконалення механізму її регулювання. Наукову новизну дисертації визначають такі суттєві результати:

удосконалено:

- класифікацію мотиваційних чинників трудової міграції за рахунок їх деталізації, зокрема за джерелами виникнення, за рівнями впливу, за змістовною ознакою, що, на відміну від існуючих підходів, дозволило

глибше з'ясувати специфіку їх дії та взаємовпливу, дійти висновку про складність та неоднозначність процесу мотивації трудової міграції населення, необхідність його багатofакторного регулювання на різних рівнях в межах адекватного механізму;

- науково-методичний підхід до соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення, який, на відміну від існуючих, вирізняється комплексністю: визначає об'єкти статистичного аналізу причин міграції (економічні – добробут/бідність, зайнятість; соціальні – міграційні мережі; конкурентні – порівняння з іншими країнами; особистісні – вік, навички, досвід, приклад; психологічні – самооцінка рівня задоволення потреб), її наслідків (економічні – втрати трудового потенціалу й інвестицій у людський капітал, дефіцит кадрів; соціальні – демографічні втрати, деінтелектуалізація; психологічні – соціальна напруга, дистантні сім'ї; мережеві – формування первинних і вторинних міграційних мереж), а також переміщує фокуси соціологічної оцінки на міграційні настрої і практику трудової міграції;

- структуру мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення, яку, на відміну від існуючих, формують ідеологічний (мета, завдання, принципи, функції) та інструментальний (інструменти регулювання, інституційне, інформаційне, матеріально-технічне, фінансове забезпечення) блоки, що дає змогу забезпечувати функціонування механізму з урахуванням потреб, інтересів та мотивів населення в контексті формування міграційної поведінки; структурна побудова механізму дозволяє обґрунтувати первинність регулювання мотиваційних чинників міграції з посиленням превентивного характеру міграційної політики;

набули подальшого розвитку:

- тлумачення категорії «трудова міграція», яке відрізняється від наявних трактувань цього процесу поєднанням таких сутнісних ознак, як мотиви задоволення соціально-економічних потреб, приналежність до певної території, системність, часові рамки, легальність, державне регулювання; це

дозволяє визначати рушійні сили міграційного руху та вдосконалювати методи його регулювання з урахуванням мотивів трудової міграції;

- сутнісне наповнення характеристики процесу мотивації трудової міграції населення, яке, на відміну від відомого, висвітлює дію та взаємодію впливових чинників у сфері праці (потреби, інтереси, цінності; стимули та «антистимули»), в результаті невідповідності яких виникають мотиви руху населення у певному напрямі в інтересах кращого задоволення актуальних потреб, зокрема, отримання більшого доходу від праці, розвитку здібностей, знань та навичок; це доповнює положення теорій мотивації та акцентує увагу на обов'язковості їх урахування під час розробки заходів регулювання трудової міграції населення;

- системний розподіл загроз міграційного донорства України в світі, який, на відміну від існуючих, деталізовано за рахунок виокремлення різних за характером груп міграційних загроз: національно-безпекові, демовітворювальні, інтелектуально-трудова та економічні; це дозволяє більш точно визначати пріоритети регулювання мотивації трудової міграції, зосереджуючи увагу на гармонізації індивідуальних і суспільних інтересів, покращенні умов людського розвитку і цілісності соціуму;

- інструментарій соціологічного дослідження міграційних настроїв молоді, який відрізняється розробкою програмних положень соціологічного опитування, спрямованих на виявлення найбільш вагомого чинника – базового мотиватора; практичну апробацію здійснено шляхом опитування студентів випускних курсів закладів вищої освіти Кіровоградської обл. із з'ясуванням досвіду, мети, бажання переїзду в межах області, країни, за кордон з градацією за різними часовими періодами, рівня задоволення потреб та оцінки можливостей праці в Україні, ієрархії вимог до умов праці; результати опитування дали змогу підтвердити первинний міграційний орієнтир молоді за зовнішнім вектором на тривалий період часу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні науково-методичних рекомендацій прикладного змісту, спрямованих на регулювання мотивації трудової міграції населення України.

Розробки автора знайшли використання у практичній діяльності: Міністерства молоді та спорту України під час розробки стратегії молодіжної політики міністерства у 2019 р. та пропозицій щодо заохочення роботодавців до створення першого робочого місця для випускників навчальних закладів (довідка № 2449/1 від 03.04.2019 р.); Профспілки працівників освіти і науки України в процесі організації та проведення профспілкових заходів з питань захисту трудових та соціально-економічних прав, підготовки пропозицій до Кабінету Міністрів України щодо вдосконалення соціального діалогу (довідка № 02-05/137 від 21.03.2019 р.); Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської облдержадміністрації у процесі розробки пропозицій щодо забезпечення соціального діалогу з питань гідної праці населення області (довідка № 23-04.2-30/283/0.2303 від 18.01.2019 р.); Федерації професійних спілок Кіровоградської області під час підготовки пропозицій щодо удосконалення колективних договорів на підприємствах, захисту трудових прав та соціальних гарантій працівників (довідка № 01-20/45 від 27.03.2019 р.); Компаніївського районного споживчого товариства в процесі розробки заходів щодо скорочення плинності кадрів на основі поліпшення умов праці та її оплати (довідка № 01-17/34 від 27.03.2019 р.). Окремі результати дослідження запроваджено у навчальний процес Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (довідка № 31-15/2037 від 28.12.2018 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладена авторська версія формування мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення України та його функціонування через запровадження міграційної політики превентивного характеру. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в

дисертації використано лише ті положення, які є результатом особистих напрацювань автора.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки та результати дисертаційної роботи доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Перспективні напрямки розвитку економіки, управління та права: теорія і практика» (м. Полтава, 12 березня 2018 р.); «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки» (м. Кропивницький, 21-22 березня 2018 р.); «Актуальні питання економічного розвитку держави та регіонів: теоретичні і практичні аспекти» (м. Львів, 16 червня 2018 р.); Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку» (м. Черкаси, 18-19 жовтня 2018 р.); «Economics, Education, Health Care and Pharmacy» (м. Ополе, 16-19 жовтня 2018 р.); «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті» (м. Кропивницький, 22 листопада 2018 р.); «Universum View 15. Economics and management» (м. Дніпро, 17 лютого 2019 р.); всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств» (м. Кіровоград, 14 березня 2013 р.); «Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства» (м. Кропивницький, 11 квітня 2018 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 17 наукових праць, серед яких: 2 колективні монографії, 5 статей у наукових фахових виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз даних, 1 стаття у науковому фаховому виданні України, 9 публікацій – в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій – 7,67 друк. арк. (із них автору належить 6,05 друк. арк.).

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та 5 додатків. Обсяг основного змісту роботи становить 190 сторінок, що включає 22 таблиці та 52 рисунки. Список використаних джерел, що налічує 314 найменувань, викладено на 35 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ

МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Еволюція наукових уявлень про трудову міграцію, її сутність, види, рушійні сили та роль в економіці

Трудова міграція на початку XXI століття стала явищем планетарного масштабу. Нові хвилі міграційної активності населення, зумовлені глобалізацією, породжують, у свою чергу, нові глобальні зміни у розвитку людства. Ці зміни багатоаспектно позначаються на економіці і культурі, освіті і науці, соціальній захищеності, інтересах, системі цінностей населення усіх держав – як донорів, так і реципієнтів міграційних потоків, незалежно від їх економічної могутності і соціальної моделі [216].

Протягом останнього десятиліття гострота проблем міграції спричинила дискусії серед науковців, ряд суперечок серед приймаючих країн у всьому світі, про що свідчить значна кількість публікацій дослідників з різних країн світу: «Як міграція змінює наш світ» Пол Кольєр [108], «Тепло інших сонців: епічна історія великої міграції Америки» Ізабелль Вілкерсон [297], «Теорія міграції: міждисциплінарна розмова» Керолайн Бреттел та Джеймс Холіфілд [289], «Нова Одиссея: історія європейської кризи біженців» Патрік Кінгслі [303], «Економічне дослідження детермінант імміграції: уроки для Європейського союзу» Джордж Борхас [288], «Глобальна міграція та світова економіка. Розбіжності в позиціях урядів, теоретиків і практиків відображають назрілу потребу у перегляді традиційних уявлень про трудову міграцію та її мотиваційні основи.

Трудова міграція стала предметом міждисциплінарних досліджень, активних наукових пошуків демографів, економістів, соціологів, географів, політологів, істориків, філософів, психологів [147, с. 9]. Науковці приходять до думки щодо переосмислення сутності явища міграції за нових реалій, в

єдності минулого і сучасного, стратегічних орієнтирів розвитку [201; 205; 236; 241]. Дослідження цих питань мають доленосне значення для вироблення адекватної міграційної політики України.

Теоретичний аналіз свідчить, що явище міграції виникло багато століть тому, починаючи з добровільного освоєння нових незаселених територій, вимушеного переселення через брак їжі, стихійні лиха, погіршення кліматичний умов, кочівництва скотарів, географічних відкриттів, завоювання заселених територій, та закінчуючи насильницьким переміщенням народів завойовниками з місця їх постійного проживання на іншу територію. З плином часу, причини міграційних процесів суттєво змінилися й сьогодні знаходяться, перш за все, у площині реалізації економічних інтересів та мотивів (виробництво, торгівля, отримання більшого доходу). Проте, не менш важливими стають мотиви мігрантів нематеріального змісту, пов'язані з релігією, возз'єднанням з родиною, поверненням на батьківщину, отриманням якісної освіти, розвитком комунікативних здібностей.

Під терміном «міграція» (латинське «migratio») більшість дослідників розуміють процеси просторової активності, переміщення, переселення людей, механічного руху трудових ресурсів, пов'язаних зі зміною ними місця проживання на постійний чи на більш-менш тривалий час [30; 216].

Еволюція наукової думки свідчить, що явище міграції притаманне усім етапам розвитку людства, однак, найбільшого поширення воно набувало у часи природних катаклізмів, військових конфліктів, кардинальних політичних та економічних змін. Наукові уявлення про етапи розвитку трудової міграції не є тотожними. Це довела здійснена нами систематизація теоретичних підходів до визначення етапів розвитку трудової міграції, яка наведена у Додатку А (таблиця А.1). Так, І. Багрова, О. Гетьман, В. Власик відрізняють 5 етапів територіальної рухомості населення [169, с. 121-123]; Р. Хасбулатов описує 5 періодів, що передували сучасним трудовим міграціям [274, с. 365-367]; А. Дембіцька також виокремлює 5 етапів

міжнародного переміщення трудових ресурсів [53, с. 150]. Водночас, найбільш детальним та обґрунтованим є підхід І. Ольшевської, яка виділяючи 6 етапів розвитку міграції людських ресурсів врахувала масштаби, інтенсивність міграційних потоків, географічні напрямки та їх регулювання [187, с. 9].

Понятійний апарат досліджуваної проблеми включає низку понять: «міграція» – пересування людей з країни в країну або всередині країни; «еміграція» – виїзд із країни певного контингенту людей; «імміграція» – виїзд у країну певного контингенту людей; рееміграція – повернення людей, які виїхали раніше. «Міграційні потоки» – це переміщення матеріальних та людських ресурсів, що класифікуються за їх певною належністю до окремих верств населення, національного походження та віросповідання, виду і способу виробництва, каналами і напрямками відтоку чи притоку [220, с. 25]. Їх характеризують за видом матеріальних і людських ресурсів, обсягами, часовими проміжками, напрямками, інтенсивністю прояву, частотою коливання. «Міграційний процес» – явище, що відображає потоки вибуття та прибуття населення протягом певного періоду, та їх наслідки.

Предметом нашого дослідження обрано трудову міграцію, тобто переміщення людей для використання своїх здібностей до праці заради виробництва матеріальних благ в обмін на винагороду. Така міграція може бути легальною і нелегальною, внутрішньою (в середині країни) і зовнішньою. При цьому зовнішня трудова міграція розглядається у взаємозв'язку трьох типів, що трансформуються один у інший: разовий виїзд із поверненням, човникова міграція, довгострокова міграція [201, с. 173].

Переміщення трудових мігрантів між країнами формує міжнародну трудову міграцію, яка відображає процес перерозподілу трудових ресурсів між різними країнами та регіонами світу і є важливим фактором формування попиту та пропозиції робочої сили на міжнародному, національному та регіональному ринку праці [250, с. 263]. У таблиці 1.1 пропонуємо найбільш поширені в літературі наукові підходи до визначення трудової міграції.

Таблиця 1.1.

Основні теоретичні підходи до визначення сутності поняття «трудова міграція»

№ з/п	Автор	Визначення
1	У. Садова [216, с.33]	Просторова активність індивіда або груп людей, спрямована на оволодіння ресурсами нових територій і пов'язана зі зміною місця проживання
2	О. Малиновська [141, с. 9]	Територіальні переміщення людей, які пов'язані з перетином певних кордонів: адміністративних чи державних
3	М. Бублій [24, с. 5]	Процес територіального переміщення робочої сили з конкретною метою працевлаштування людей на визначений термін
4	М.Романюк [230, с. 30]	Процес формування окремого міграційного потоку під впливом різних соціальних та демографічних факторів, менталітету трудових мігрантів і полягає у праві отримання матеріальної винагороди індивідуумом за реалізацію його професійної діяльності в межах регіонального та міжрегіонального рівнів, за нормами міжнародної співпраці
5	Г. Марковська [150, с. 9]	Трудова міграція – складне багатоаспектне суспільно економічне явище, що передбачає мобільність працездатного населення відповідно до умов та потреб ринків праці, і активно реагує на зміни в суспільстві та вимагає ефективних дій з боку держави
6	В. Іонцев [82, с. 40]	Трудова міграція – міграція, пов'язана з перетинанням державного кордону з метою «продажу своєї праці», тобто, працевлаштування та праці на тому чи іншому підприємстві і отриманні за це відповідної винагороди - заробітної плати.
7	С. Бондирєва, Д. Колесов [161, с. 5]	Трудова міграція – виїзд на заробітки, в інші країни з наміром по можливості стати постійним жителем країни-прибуття.

Джерело: складено автором на основі узагальнення літературних джерел.

Примітка: розширена систематизація теоретичних підходів до визначення трудової міграції наведена у Додатку А (табл. А.2).

У наведених визначеннях превалює «просторова активність», «процес переміщення», «економічне явище, що передбачає мобільність», «виїзд на заробітки» «процес формування окремого міграційного потоку», отже, підходи не є тотожними та ін. Більш розширена систематизація наукових підходів (Додаток А, табл. А.2) також ілюструє розбіжності і багатоаспектність підходів, що пояснюємо різними цілями наукового аналізу:

- з позицій територіальних переміщень та перетину кордонів досліджують і трактують сутність трудової міграції вчені У. Садова [216, с.

33], О. Малиновська [141, с. 9], В. Капітан [102, с. 474-475], Н. Тиндик [262, с. 231], В. Іонцев [82, с. 40], М. Романюк [231, с. 39] та ін.;

- з позицій мети працевлаштування вивчають сутність та роль трудової міграції вчені М. Бублій [24, с. 5], І. Майданік [137, с. 8], О. Журба [76, с. 130] та ін.;

- з позицій характеристики складу мігрантів та підкреслення ролі держави характеризують сутність трудової міграції Маноло Абелла [148, с. 122], Г. Марковська [150, с. 9], С. Бондирева та Д. Колесов [161, с. 5], А. Хомра [275, с. 264] та ін.

Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» трактує поняття «трудова міграція» як переміщення громадян України, пов'язане з перетинанням державного кордону з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування [208]. Однак, воно не розкриває мотивів, часових рамок та ролі державного регулювання цього процесу.

Отже, поки не знайдено єдиного підходу до визначення сутності трудової міграції. Тому є потреба уточнення трактування цього поняття.

Розвиваючи наукову думку, пропонуємо авторську версію визначення поняття «трудова міграція»: це переміщення працездатного населення до інших населених пунктів, у тому числі за кордон, що зумовлено передусім мотивами задоволення актуальних та перспективних соціально-економічних потреб, зокрема отримання більшого доходу від трудової діяльності на тимчасовій (одноразово, декілька разів, регулярно) або постійній основі, уникнення соціальних ризиків, загроз для життя.

Відмінність нашого підходу до визначення поняття «трудова міграція» полягає у поєднанні таких сутнісних ознак, як мотиви задоволення соціально-економічних потреб, приналежність до певної території, системність, часові рамки. Це дозволяє визначати рушійні сили міграційного руху та вдосконалювати методи його регулювання з урахуванням мотивів трудової міграції, наявності легальної і нелегальної міграції.

Для глибшого розуміння сутності трудової міграції як процесу досліджено її різні прояви, тенденції, види.

Як свідчить огляд літератури, сучасні тенденції трудової міграції відображають: її всеохоплюючий характер (участь беруть усі країни світу); зростання кількості трудових мігрантів; поширення горизонтальної інтелектуальної міграції (переміщення висококваліфікованих фахівців між розвиненими чи промисловими країнами та всередині них); її висхідну спрямованість (рух до високорозвинених країн з країн, що розвиваються та мають перехідну економіку); міграцію науково-технічних кадрів до розвинених країн і вплив на розвиток науки; пожвавлення міграційних процесів між країнами з перехідною економікою і розвиненими країнами, що змінює структуру і обсяги попиту і пропозиції на ринках праці; появу освітніх хвиль міграції (переселення з освітньою метою та для покращення умов життя, що може перерости у постійну міграцію); зростання частки незаконної міграції, що позначається на економіці, культурі, безпеці, цінностях [251; 276; 241].

Це допомогло встановити, що трудова міграція населення (легальна та нелегальна) призводить до перерозподілу ресурсів праці між різними країнами та регіонами світу, зумовлюючи зміни у формуванні попиту і пропозиції робочої сили на міжнародному, національному та регіональному ринках праці. Такий підхід дозволив класифікувати види трудової міграції (Додаток А, табл. А.3), а також деталізувати їх за ознаками фіксації у джерелах статистичних даних, системності, тривалості, причинами, напрямками переміщення, якісним складом, локацією, просторовим переміщенням, способом реалізації, професійно-кваліфікаційним рівнем, метою працевлаштування та ін. Розмежування критеріїв класифікації трудової міграції, дозволяє глибше зрозуміти взаємозв'язок та взаємозалежність тих чи інших видів трудової міграції.

Дотримуємось думки О. Малиновської [141], О. Риндзак [222], М. Романюка [231], У. Садової [216], В. Саріогло [241] та інших дослідників,

які вважають, що трудова міграція за своїм мотиваційним підґрунтям має переважно соціально-економічне спрямування. Водночас паралельно нині поширюється освітня міграція [231], яка керована мотивами отримання якісної освіти і відкладених заробітків. Остання надає можливість після завершення навчання вийти на ринок праці приймаючої країни та здійснити подальшу еміграцію. Це, у свою чергу, викликає низку загроз для економіки країн-донорів, але, за умов повернення особи, що виїжджала з країни з метою навчання, може мати позитивні наслідки в разі отримання якісної освіти за кордоном. Теоретичний аналіз засвідчує, що особливу увагу освітній міграції приділяють країни, які зробили надання освітніх послуг іноземцям окремою галуззю економіки (США, Австралія, Велика Британія, Гонконг, Сінгапур, Малайзія) [241, с. 113].

Зростання ролі трудової міграції в економіці потребує вивчення та переосмислення накопичених наукових уявлень, концепцій, теорій. Здійснений нами комплексний аналіз унікальних теорій трудової міграції дав змогу зрозуміти особливості розвитку наукових уявлень, рушійні сили міграції та її вплив на становлення економіки держав (Додаток А, табл. А.4). Зосередимо увагу на окремих аспектах такого аналізу.

Одними з перших почали вивчати міграцію представники класичної політекономії (А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Стюарт Мілль), які наголошували на безперешкодному міжнародному руху робочої сили для максимального сприяння економічному зростанню та скороченню бідності ринковими силами [252]. К. Маркс та Ф. Енгельс розглядали залежність міграційної рухливості населення від рівня розвитку продуктивних сил суспільства.

Засновником теоретичних досліджень міграції вважають англійського вченого Е. Равенштейна, який ввів поняття «міграція» в науковий обіг та виділив одинадцять міграційних законів, які виявляють загальні закономірності розвитку міграційних процесів. Сьогодні його підхід до аналізу причин міжнародної міграції, як різниці в доходах між регіонами чи країнами, домінує в сучасних теоріях [305, с. 196]. Згодом, дослідник Е. Лі

класифікує міграційні фактори на чотири групи: пов'язані з місцем знаходження, пов'язані з місцем призначення, перешкоджаючі та особисті. Він відзначає неоднозначність та індивідуальність впливу факторів на прийняття рішення про міграцію [299, с. 51].

Неокласична економічна теорія, у свою чергу, запропонувала свій підхід, розглядаючи географічну різницю попиту та пропозиції робочої сили на ринках праці як основну причину трудової міграції (О. Старк, Р. Корен) [229, с. 13-19].

Аналіз еволюції наукової думки засвідчує поступовий перехід у наукових теоріях від розгляду чисельних факторів (кількість людей, що прибули чи вибули, сальдо міграції, валова міграція, міграційний потік, коефіцієнти прибуття та вибуття) до аналізу якісних складових міграційного руху (стать, вік, сімейні відносини, рівень кваліфікації, інтереси), що підтверджує прогресивні кроки у розумінні сутності трудової міграції й дозволить краще використовувати напрацьований досвід в сучасних реаліях.

Дослідивши природу та сутність поняття трудової міграції, еволюцію наукових уявлень про трудову міграцію, основні історичні етапи її виникнення та розвитку, можна стверджувати, що основними рушійними силами цього процесу слугують передусім суспільно-політичні та соціально-економічні чинники. До першої групи відносимо пануючий політичний режим, його зміни, роль окремих політичних сил, національну чи етнічну ворожнечу, що може проявлятися у вимушеній або примусовій міграції працездатного населення. До другої групи – нерівномірність соціально-економічного розвитку окремих країн та регіонів, науково-технічний прогрес, зміни у структурі економіки певної держави, асиметрії в оплаті праці у різних країнах, забезпеченні соціальних гарантій, відмінності у доступі до якісних освітніх та медичних послуг, лібералізація економічної діяльності, посилення впливу транснаціональних корпорацій, демографічну ситуацію, загострення глобальних проблем людства.

З проаналізованих вище теорій випливає, що трудова міграція виступає дуалістичним процесом, адже вона відіграє двояку роль в економіці: має і позитивні, і негативні наслідки для усіх учасників міграційного процесу: країни базування; приймаючої країни; самого мігранта (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2.

Наслідковість трудової міграції у позитивному і проблемному аспектах

Сторони трудової міграції	Наслідки	
	Позитивні	Негативні
Країни-базування	<ul style="list-style-type: none"> - зменшення соціальної напруги на місцевому ринку праці; - надходження коштів в країну; - скорочення рівня безробіття; - навчання мігрантів, що повернулись за рахунок інших країн; - зниження навантаження на соціальні фонди; - можливість залучення новітніх технологій; - впровадження нових інтегрованих культурних цінностей. 	<ul style="list-style-type: none"> - втрата найпродуктивнішої частини трудового населення країни (особи працездатного віку, молодь, науковці, фахівці); - зниження кваліфікації працівників, що працюють не за спеціальністю; - збитки від реалізації здібностей фахівців за кордоном, які навчалися в країні-базування; - брак відрахувань до пенсійного та соціального фондів від нелегальної міграції; - повернення трудових мігрантів пенсійного віку; - проблема соціального сирітства; - зменшення народжуваності, старіння нації.
Приймаючі країни	<ul style="list-style-type: none"> - реалізація непрестижних вакансій нерезидентам в різних сферах; - економія на освітніх витратах та професійній підготовці; - зменшення витрат виробництва, за рахунок здешевлення робочої сили; - стимулювання власного виробництва та збільшення попиту на товари і послуги; - покращення демографічної ситуації за рахунок уповільнення загального темпу старіння населення та «притоку умів». 	<ul style="list-style-type: none"> - отримання мігрантами громадянства та погіршення демографічної ситуації; - збільшення витрат на утримання безробітних мігрантів та їх сімей; - порушення культурних традицій; - наростання соціальної напруги через соціокультурні відмінності чи расові протиріччя; - зростання тіньового сектору економіки; - додаткові витрати на нейтралізацію кримінальної складової; - додаткова конкуренція на внутрішньому ринку праці, що може збільшити безробіття.
Мігранти	<ul style="list-style-type: none"> - покращення фінансового стану домогосподарств, за рахунок переказів емігрантів; - отримання вищої заробітної плати; - підвищення рівня життя мігрантів та їх родини; - набуття нових знань, кваліфікації, мовної практики; - можливості особистісного розвитку. 	<ul style="list-style-type: none"> - руйнування сімей, проблеми виховання дітей, окреме проживання членів сімей; - зайнятість на простих низькокваліфікованих сегментах роботи; - нелегальна чи напівлегальна зайнятість; - відсутність соціальних гарантій та впевненості в завтрашньому дні; - праця на важких, ненормованих чи шкідливих для здоров'я роботах; - нижчий рівень оплати праці, порівняно з працівниками приймаючої країни; - втрата національної свідомості, культурних цінностей.

Джерело: узагальнено автором на основі [164, 197, 103, 145, 168].

Зміст табл. 1.2 доводить нагальну потребу регулювання трудової міграції в інтересах усіх сторін міграційного процесу. Таблиця укладена з урахуванням рекомендацій сучасних дослідників проблем трудової міграції.

Основними елементами міграційного процесу є виїзд, повернення населення та грошові перекази, які завдають прямого та опосередкованого впливу. Виїзд населення несе прямі демографічні втрати, «відтік мізків», зниження безробіття й напруги на ринку праці, а в подальшому – брак робочої сили. Повернення населення зумовить збільшення тиску на ринок праці, але зросте якість робочої сили. Грошові перекази покращать рівень добробуту домогосподарств мігрантів, але зросте рівень інфляції та майнова нерівність. У кожному конкретному випадку трудової міграції набір позитивних та негативних наслідків буде відрізнятися, одні будуть мати велике значення, інші майже повністю нівелюються. Використання можливостей та переваг трудової міграції залежить від міграційної політики, що здійснюється на національному та міжнародному рівні, а зменшення ризиків та мінімізація недоліків цього процесу вимагають постійного контролю та регулювання.

У розробці адекватної міграційної політики зростає роль науковців. Регулювання процесів трудової міграції в умовах глобалізації розглядається у працях М. Долішнього [258], Е.Лібанової [128], У. Садової [251], В. Іонцева [82], І. Ольшевської [187], В.Саріогло [241], Т. Петрової [196], М. Романюк [231], Н. Тиндика [261]. Вивченню сучасних тенденції трудової міграції присвятили свої публікації О. Малиновська [143], О. Позняк [201], О. Сторожук [256]. Суть мотивів та стимулів праці висвітлювали Д. Богиня [20], М. Ведерніков [29], О. Грішнова [46], А. Колот [110], Т. Костишина [115], М. Семикіна [243], Н. Стивенсон [255], С. Цимбалюк [109]. Міграційні мотиви та наміри населення України окреслені О. Бетлій [13], І. Лапшиною [126], а щодо сегменту молоді, то їх аналізували Д. Мельничук [121], І. Прибиткова [205]. Вчені попереджують, що нехтування міграційними процесами, недооцінка нереалізованих соціально-економічних мотивів

населення призводить до втрати кваліфікованих спеціалістів та «вимивання» частини населення. Кожна держава тією чи іншою мірою задіяна у світових міграційних процесах на різних етапах свого розвитку, тому необхідно чітко розуміти мотивацію трудової міграції населення [39, с. 125].

1.2. Мотивація трудової міграції населення: сутність, передумови, чинники формування

Для розуміння специфіки мотивації трудової міграції важливо, передусім, зосередити увагу на елементах мотиваційного процесу, які формують його базис. До таких ключових елементів дослідники проблем мотивації відносять «потреби», «інтереси», «цінності», «здібності», «мотиви», «стимули» [243; с.149-150; 244, с. 179 – 191].

Базовим елементом мотиваційного процесу виступають потреби, як глибинні, часом неусвідомлювані установки фізіологічного, соціального чи психологічного дискомфорту від нестачі чого-небудь, що необхідно для створення чи підтримки нормальних умов життя та функціонування людини. При цьому серед багатьох потреб кожна людина виокремлює для себе найбільш цінні (наприклад, здоров'я, добробут, наявність роботи, мирні умови життя тощо). Визначення цінностей стає підґрунтям формування ціннісних орієнтацій, які визначають вектор бажань та прагнень людини. На основі усвідомлення сутності найважливіших потреб і способу їх задоволення за допомогою досягнення матеріальних або духовних благ через певну діяльність, формуються інтереси людини, які задають спрямованість руху у різних сферах життєдіяльності, стають підґрунтям мотивів у сфері праці. Мотиви – це внутрішній рушій в поведінці людини, причина дій у певному напрямі.

Справедливо підкреслити, що у багатьох людей пріоритетність потреб, цінностей і ціннісних орієнтацій, інтересів, мотивів трудової поведінки не є однаковою. Унікальні властивості і якості конкретного індивідуума, його

здібності (фізичні та розумові, активність, мобільність, освіченість тощо), суттєво впливають на можливості реалізації інтересів, прийняття рішень щодо вибору професії, трудового самовизначення на ринку праці, освітньо-професійного зростання, саморозвитку, перспектив працевлаштування для зростання добробуту.

Зовнішнім спонуканням до активізації трудової поведінки слугують стимули. Це певні привабливі блага, які отримує індивід в обмін на виконання певного обсягу робіт для задоволення потреб. Деформація або обмеженість стимулів (несприятливі умови праці, вкрай низька оплата праці, обмежений соціальний захист, конфліктність соціально-трудоких відносин, дискримінація тощо) перетворює їх в антистимули, що не лише руйнує мотиви до ефективної праці, прояву інноваційної активності на конкретному підприємстві, в регіоні, а й створює мотиви до пошуку роботи в інших населених пунктах або країнах, тобто мотиви трудової міграції.

Розглянемо детальніше окреслені елементи мотиваційного процесу, звертаючись до наукових джерел, аналізу мотиваційних теорій.

Діяльність людини пов'язана із задоволенням потреб. Оскільки людина є біологічною та соціальною істотою одночасно, ці потреби надзвичайно різноманітні. Історично вони виникають разом з появою людини, а в процесі розвитку людського суспільства змінюються і розвиваються під впливом науково-технічного прогресу, суспільних трансформацій, грошових потоків, модних тенденцій. В цьому сенсі важко не погодитися з К. Марксом, який вважав, що всі потреби є соціальними, їх характер і зміст об'єктивно змінювався одночасно зі зміною суспільства [244, с. 178].

Через багатогранність цього поняття, в економічній літературі існує велика кількість тлумачень потреб (Додаток А, табл. А.5). Узагальнення наявних думок дозволяє виділити два підходи до визначення сутності потреб: матеріальний (потреба в чомусь, щось життєво необхідне) та психологічний (відчуття нестачі, незадоволення чи бажання діяти). Важливо розуміти, що через дуалістичність цього поняття неможливо визначити універсальне

трактування, однак, беручи критерій об'єктивності за основу, можна сформулювати його вузьке та широке значення. Пропонуємо наступне сутнісне розуміння поняття «потреби» в контексті адаптації до мотивації трудової міграції - у вузькому значенні: потреба в чомусь, для підтримання базових функцій життєдіяльності; у широкому значенні: необхідність у чомусь бажаному, що дозволить отримати задоволення від реалізації нужди та покращить емоційний стан.

Потреби знаходяться у тісному взаємозв'язку і формують цілу систему, зазвичай декілька потреб можуть задовольнятися одночасно, але бувають і ситуативні потреби, які виникають одноразово чи періодично. Науковці та практики різних областей наук класифікують їх по-різному (Додаток А, табл. А.6).

Аналізуючи існуючі ієрархії потреб науковців за значимістю, прослідковуються два основні постулати: після задоволення нижчих потреб, людина відчуває необхідність задоволення вищих потреб (А. Маслоу); існує множина рівнозначних однорівневих потреб, які можуть задовольнятися у довільному порядку (К. Альдерфер). На нашу думку, усі види потреб одночасно присутні у людини, а пропускаючи їх через ціннісні фільтри, вона обирає найбільш важливі чи термінові для реалізації та відсіює неважливі чи другорядні. Більшість потреб має циклічний характер, проте їх значущість щоразу може змінюватися. Цінності загалом є орієнтиром для потреб. За допомогою прийомів SWOT-аналізу можна поділити потреби на «дуже важливі» (фізіологічні потреби, безпекові), «важливі» (причетність до групи, соціалізація), «нейтральні» (самоактуалізація, самоствердження) та «найменш важливі» (самореалізація, визнання на суспільному рівні) через призму ціннісних фільтрів кожної людини для виходу із зони комфорту.

Життєвий простір де людина почуває себе фізично та психологічно добре складає зону її комфорту. Якщо людина опиняється в ситуації коли ця рівновага порушується, у неї виникає інтерес до змін, наприклад до міграції. Такі зміни супроводжуються стресом, тому після визначення ступеня

важливості потреб, реалізуються лише найважливіші чи найтерміновіші з погляду збереження зони комфорту. Мотивація на досягнення успіху формується у самостійних та цілеспрямованих людей з гнучкою свідомістю, в яких зона комфорту асоціюється безпосередньо з розвитком і самовдосконаленням [151, с. 220].

Потреби набувають форми інтересів після усвідомлення їх змісту та можливостей задоволення. Інтереси знаходяться в стійкій залежності від освітнього і культурного рівня розвитку людини, соціального досвіду, психічного стану, характеру, здібностей, матеріальної забезпеченості. І. Кант розділив потребу і інтерес, довівши, що інтерес може мати лиш розумна істота, лише людина [33, с. 130]. Хоча ці поняття близькі, ототожнювати їх не можна, адже кожна тварина має потреби, наприклад, фізіологічні: у їжі, воді, повітрі, відпочинку, але у неї не проходить процес «осмислення» необхідності задоволення потреби і можливостей її задоволення.

Поза інтересами не існує соціальної активності на думку В. Бернадського [12, с. 101]. Кожна людина одночасно є носієм багатьох інтересів, бо виступає як індивід, представник певної верстви суспільства та член визначеного трудового колективу. Взаємодія інтересів окремих господарюючих суб'єктів є рушійною силою соціально-економічного розвитку людства. Інтереси спонукають людину до діяльності і відповідають її потребам, тобто змушують особистість шукати шляхи і способи задоволення потреб. Вони завжди усвідомлені та спрямовані на певний предмет або благо. Водночас, науковці по-різному трактують значення поняття «інтерес» (Додаток А, табл. А.7).

Узагальнюючи результати аналізу, можна стверджувати, що в літературі поняття «інтереси» розглядають як: увагу до кого-, чого-небудь; цінність, значення, користь речей; причину соціальних дій, що визначається мотивами й ідеями (особистості, соціальної групи, колективу), що беруть участь у діяльності. Задоволення інтересу не призводить до його згасання, а збагачує, поглиблює його чи викликає нові. Інтерес відображає відповідний

рівень та динаміку задоволення потреб; буває індивідуальним, груповим та загальносуспільним; може виникати у одного суб'єкта діяльності, а впливати на дії інших; інтереси особистості можуть не співпадати з інтересами групи та суспільства, але вони підпорядковуються їм; співвідношення особистих, групових та суспільних інтересів обумовлює побудову економічної системи (в ринковій економіці: узгодження інтересів; в командно-адміністративній: підпорядкування державним - групових, а груповим, - індивідуальних).

Класифікацію інтересів можна поділити за двома критеріями: загальні (формальні), що використовуються у всіх класифікаціях, та спеціальні (змістовні), що пов'язані із сутністю поняття «інтерес» (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Підходи до класифікації інтересів

Джерело: побудовано та систематизовано автором на основі [181, 154, 109, 58, 106].

Інтереси мають здатність постійно видозмінюватись та розширюватись чи звужуватись, залежно від інтенсивності. Ключовим внутрішнім фактором, що впливає на цю зміну, є здібності людини. На думку В. Белінського, на формування здібностей суттєво впливає середовище та процес виховання, хоча радикально змінити людину не може [10, с. 20].

Уявлення про здібності включає в себе три ознаки: індивідуально-психологічні особливості, що відрізняють одну людину від іншої; лише ті, що мають відношення до успішності виконання якоїсь діяльності чи багатьох діяльностей; такі особливості, які пояснюють легкість та швидкість набуття конкретних знань, умінь та навичок [16, с. 14].

Зауважимо, що здібності людини є частиною мотиваційної системи, яка відповідає за рівень досягнення поставленої мети. Без них, визначені цілі не будуть досягнуті. Виділяють загальні (розумові здібності, критичне мислення, здібності до праці) та спеціальні (управлінські, педагогічні, підприємницькі) здібності. У них виявляється індивідуальна своєрідність кожної людини (музика, техніка, малювання, архітектура).

У межах однієї здібності, людині властивий різний її рівень (високий, середній, низький). Це обумовлено передумовами (задатками) людини, які становлять природні можливості розвитку здібностей і матеріальним підґрунтям мають будову мозку та кори його великих півкуль. Наприклад, усі люди, мають задатки до співу, але не всі стають співаками, натомість тварини не мають задатків до співу, тому ніколи не розвинуть здібностей до вокалу. Однак, які саме здібності сформуються на основі задатків, визначають умови життя, розвиток суспільства, навчання, освіта та виховання. З одних і тих самих задатків можуть сформуватися різні здібності, а якщо немає відповідних умов, певні задатки можуть взагалі не трансформуватися у здібності.

Вчені описують різні типи розумових здібностей. Провідний тип інтелектуальних здібностей вказує на переважаючий канал отримання людиною інформації про зовнішній світ і, маючи відомості про нього, можна

прогнозувати ефективний спосіб взаємодії людини з предметним та соціальним середовищем (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Типи розумових здібностей

Вчені	Типи здібностей
Р. Стернберг (Теорія потрійного інтелекту)	- компонентний (здібності до навчання, відтворення); - емпіричний (відбір, порівняння, створення нового); - контекстний (адаптація, оцінка ситуації, вирішення проблем).
Г. Гарднер	- просторовий (здатність до формування просторових образів, орієнтації); - музичний (сприйняття і створення музичних конструкцій); - тілесно-кінестатичний (тонкі моторні рухи); - міжособовий (розуміння інших людей, співпереживання); - внутрішньо-особовий (розуміння себе); - вербально-лінгвістичний (здатність ефективно застосовувати слова); - логіко-математичний (класифікація, прогнозування); - візуально-просторовий (розуміння картин та образів, уява); - натуралістичний (спостереження, колекціонування).
Дж. Андерсон	- пропорціональне мислення (мовне, математичний вираз); - зорове і просторове (сприйняття тривимірного простору).

Джерело: систематизовано автором на основі [232, 118, 242].

Таким чином, потреби, цінності, інтереси та здібності характеризують внутрішню обумовленість мотивації. Діяльність зазвичай, мотивується не лише внутрішнім (мотив), а й зовнішнім впливом (стимул).

Різні автори наголошують, що мотив виступає усвідомленою потребою, її відображенням, проявом, трансформацією та конкретизацією (Додаток А, табл. А.8). Мотиви можуть задовольнити потреби лише тоді, коли відповідають певним умовам: наявність сильного бажання задовольнити потребу (ключова умова); ресурсне забезпечення; спрямованість на розвиток конкретних здібностей, пов'язаних із задоволенням існуючих потреб.

Межі мотиву з одного боку, – потреби, а з іншого, – наміри щось зробити, включаючи спонукання. За допомогою встановлення меж мотиву та визначення стадій його формування, виокремлюють компоненти, що утворюють його структуру [133, с. 190].

Є. Ільїн визначає три блоки таких компонентів: блок потреб (біологічні, соціальні, усвідомлення необхідності, повинності («квазіпотреби» за К. Левіним); блок «внутрішнього фільтру» (моральний контроль, оцінка зовнішньої ситуації, оцінка власних можливостей (знань, умінь, якостей), уподобання (інтереси, схильності, рівень досягнення); цільовий блок (образ предмета, що може задовольнити потреби, предметна дія (налити води, вирішити завдання), ціль потреби (втамувати спрагу, голод), уявлення процесу задоволення потреби (попити, поїсти).

Всі ці компоненти мотиву можуть проявлятися в свідомості людини у вербалізованій чи образній формі, а в кожному конкретному випадку, в якості основи дії, вчинку чи рішення може бути обраний один із компонентів. Структура мотиву будується із сукупності тих компонентів, які обумовили прийняття людиною відповідного рішення [81, с. 117-118].

В трудовій діяльності мотиви виконують різні функції, які взаємопов'язані та взаємодоповнюють одна одну (рис. 1.2).

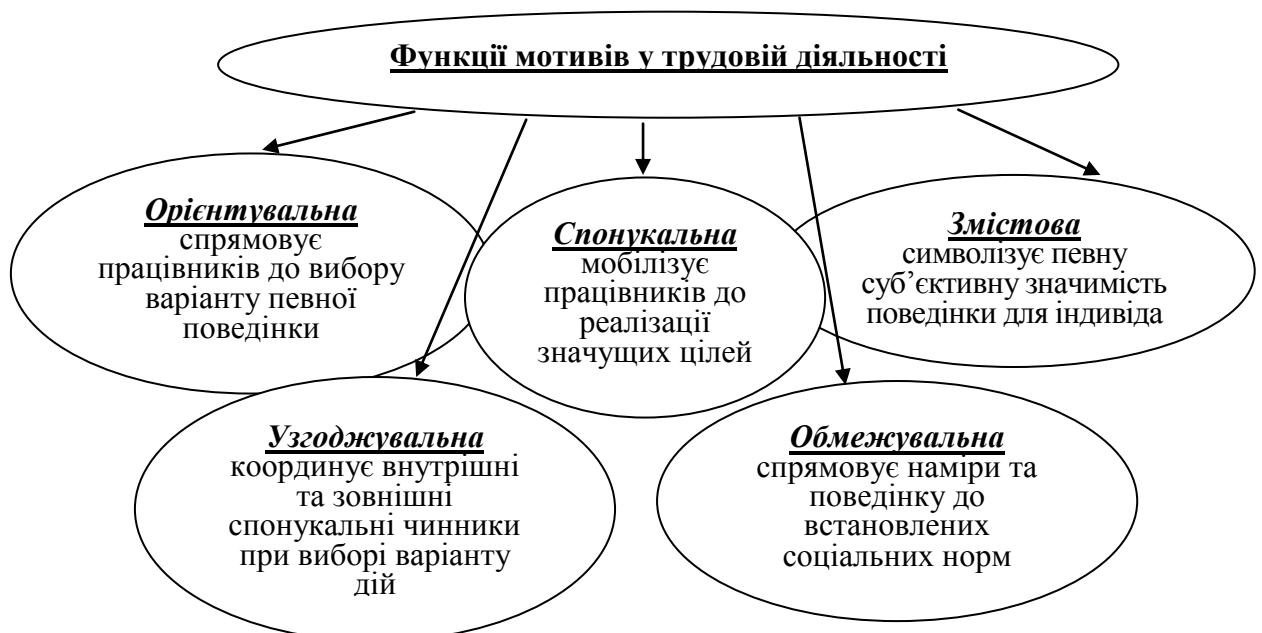


Рис. 1.2. Функціональність мотивів у трудовій діяльності

Джерело: побудовано автором на основі [109].

Виділяють ще напрямну, стимулюючу, регулятивну, керуючу, організуючу, структурну, контролюючу, пояснювальну, захисну та інші функції [81, с. 122-125].

Незважаючи на різноманітність функцій, якими наділяють мотив, на думку автора, ключовими є спонукальна, що відображає сутність мотиву, а саме поштовх до поведінки і дій людини та змістова, яка пояснює значення саме цієї поведінки та дій, для задоволення потреб.

А. Колот та С. Цимбалюк демонструють модель мотивації праці через потреби [109, с. 14]. Вважаємо, що їх модель необхідно розширити ще однією складовою, а саме, здібностями (рис. 1.3). Без спеціальних здібностей в певному виді діяльності, людині значно важче реалізовувати свої потреби, тому інтереси виникають рідше, вони слабкіші та, зазвичай, не приводять до формування стійких мотивів.

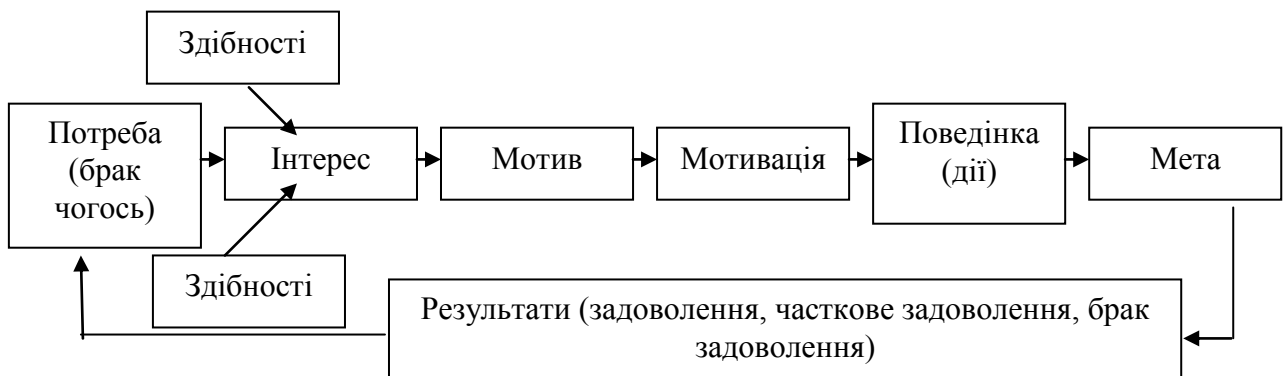


Рис. 1.3. Алгоритм функціональності мотивів у трудовій діяльності

Джерело: побудовано та доповнено автором на основі [109].

Мотиваційна сфера індивіда характеризується широтою мотивів (наявність багатьох різних мотивів, через різні значущі потреби); структурністю (присутність певних видів); ієрархічністю (співвідношення мотивів, пріоритетність деяких з них на фоні значущості); силою (ступінь і глибина усвідомлення, інтенсивність); стійкістю (тривале збереження дієвості мотивації); гнучкістю (склад і співвідношення мотивів постійно змінюється під впливом розвитку особистості та зовнішніх чинників).

В літературі виділяють різні групи мотивів, що спонукають людину до трудової діяльності: самоствердження (прагнення затвердити себе в соціумі); ідентифікації (ідентифікації з іншою людиною); влади (прагнення впливати на людей); процесуально-змістові (спонукання активності процесом і змістом діяльності); зовнішні (чинники поза межами діяльності); саморозвитку (прагнення до реалізації здібностей, компетентність); досягнення (прагнення досягти високих результатів і майстерності); просоціальні (усвідомлення суспільного значення діяльності); афіліації (встановлення контактів з іншими людьми); негативна мотивація (спонукання, викликані усвідомленням можливих неприємностей); позитивна мотивація (стимул) [183].

Іншу класифікацію мотивів трудової діяльності запропонував польський психолог Т. Томашевський, в якій він виділив п'ять основних мотивів, серед яких: вигода (матеріальна сторона у вигляді зарплати і премій та соціальна вигода як самоствердження і професійна гордість); безпека (фізична, що загрожує здоров'ю та життю; матеріальна, пов'язана з фінансовими витратами; загроза суспільних мір впливу, як втрата професійного престижу чи поваги колег); зручність (уникнення непотрібних зусиль); задоволеність (процес виконання приносить задоволення); міркування колег (вплив суспільної думки, авторитет) [214, с. 323].

Ще детальніший поділ мотивів здійснила В. Семиченко: професійні (пов'язані з професійною діяльністю), пізнавальні (отримання нових знань), широко соціальні (бажання знайти певну позицію у суспільстві, престиж, статус), вузькосоціальні (бажання займати певну позицію в конкретній соціальній групі), процесуально-змістові (передбачає процес і зміст діяльності), матеріальні (можливість забезпечення високою оплатою праці), досягнення (необхідність досягти певного результату в діяльності), утилітарні (отримання будь-якої переваги чи уникнення небезпеки) [23, с. 39-40].

Б. Додонов запропонував схему співвідношення різних мотивів у спонуканні до складних видів діяльності: задоволення від самого процесу діяльності; прямий результат діяльності (створюваний продукт, спожиті

знання); винагорода за діяльність (зарплата, підвищення на посаді); уникнення можливих санкцій в разі ухилення від діяльності чи недобросовісного її виконання (депривація страху покарання) [60, с. 127]. Кожен із цих мотивів може здійснювати позитивний чи негативний вплив на загальну мотивацію діяльності. Її рівень залежить від кількості мотивів, що спонукають діяльність, ситуативних чинників та спонукальної сили кожного із цих мотивів.

Водночас, як засвідчив теоретичний аналіз, переважна більшість авторів дотримується класифікації мотивів на основі потреб (В. Данюк, А. Колот, С. Цимбалюк, М. Семикіна та інші), про що свідчить розроблена нами систематизація (Додаток А, табл. А.9).

Аналіз теоретичних підходів до формування мотивів у сфері трудової діяльності дозволяє констатувати такі важливі положення:

- якщо мотиватори не набувають домінуючого значення для людини, вони не призводять до спонукання і не формують мотив, а залишаються на рівні знань та розуміння;
- в періоди нестабільності та кризи в ієрархії мотивів на перше місце виходять економічні чинники, а на останнє, - зміст праці;
- змінити трудову поведінку людей та активізувати їх діяльність можливо за допомогою зовнішнього типу мотивації, тобто стимулювання.

Мотив і стимул спонукають до дій, однак відмінність між ними полягає у тому, що мотив – це внутрішнє «прагнення» до дій, а стимул, – вплив зовнішніх «чинників», які «запускають» мотиви в дію. Поява мотиву зумовлена як стимулами (підвищення оплати праці, премія, заохочення різного змісту тощо), так і внутрішніми потребами, інтересами, цінностями.

Отже, стимулювання стає ефективним лише тоді, коли сприяє створенню бажаного мотиву, сприймається особистістю та відповідає актуальним потребам людини, її цінностям та інтересам.

Аналіз розробленої систематизації наукових уявлень довів, що автори по-різному визначають поняття «стимул» (Додаток А, табл. А.10).

Узагальнюючи наукову думку, можна визначати «стимул» як зовнішнє спонукання людини до дій, що спрямоване на досягнення цілей, яке може впливати на всі ланки процесу мотивування: формування потреб, інтересів, мотивів, вибір варіантів дій. Стимул – це зовнішній чинник, що спонукає до ефективної праці, наприклад, винагорода, подяка, підвищення оплати праці, тобто, блага, які можуть задовольнити потреби людини при здійсненні певної діяльності. З цього приводу є цікавими дослідження, які наголошують на важливості «порогового значення стимулу», яке характеризує той його рівень, який здатен подолати байдужість працівника та досягти бажаної реакції, зокрема відповідну трудову поведінку, результат праці [109, с. 17].

У класичних концепціях управління персоналом, стимул відповідає поняттю «винагорода», він переважно пов'язаний із трудовими відносинами. У сучасних концепціях є характерною персоніфікація стимулу залежно від індивідуальних якостей кожного конкретного працівника, що є віддзеркаленням визнання ролі людського капіталу [101, с. 6].

У процесі мотивації стимули виконують декілька функцій: економічну (підвищення продуктивності праці); соціальну (за допомогою доходів, забезпечується комплекс економічних і соціальних благ); соціально-психологічну (формує внутрішній світ працівника, його потреби, цінності, установки, орієнтації, мотиви, ставлення до праці); морально-виховну (моральні якості особистості), які комплексно впливають на трудову поведінку та мотивацію працівника.

Існує багато критеріїв класифікації стимулів (Додаток А, табл. А.11). Процес формування та використання конкретних стимулів визначається як стимулювання. Поки-що не існує єдиного розуміння сутності стимулювання та стимулів, це часом породжує розбіжності при формулюванні їх визначення. Прикладом можуть бути існуючі відмінності у підходах В. Рогова, Т. Куклінова та В. Яценко щодо розуміння сутності стимулювання [155, с. 6], що пояснюється різними цілями і сферами наукового аналізу [123, с. 250]. Слід погодитися з тим, що різновиди фінансового стимулювання, як і

стимулювання інноваційної діяльності на підприємствах, можуть виявитися ефективними інструментами регулювання мотивації трудової міграції. В межах оподаткування податку на прибуток ефективними для підприємств, які займаються інноваційною діяльністю можуть бути податкові знижки, податкові канікули, зменшення ставок податку на прибуток, спеціальні режими амортизації основних засобів. Використання податкових інструментів для стимулювання інноваційної діяльності суб'єктів господарювання властиво більшості країн світу, а стрімкий інноваційний розвиток їх національних економік довів їх ефективність. Стабільний розвиток економіки стимулюватиме персонал залишатися в країні та буде превентивним заходом регулювання міграції [136, с. 26].

З урахуванням нашого предмету дослідження, найбільш чітко визначення стимулювання знаходимо у працях А. Колота та С. Цимбалюк: це є цілеспрямований вплив на мотивацію людини за допомогою зовнішніх стимулів до спонукання її до конкретних дій; спосіб управління трудовою поведінкою працівника задля розвитку організації; спонукання до досягнення високих кількісних і якісних показників трудової діяльності; спонукання працівника задля найповнішого використання його людського капіталу в процесі виконання покладених на нього трудових обов'язків [109, с. 18].

Поділяємо думку, що дієве стимулювання має базуватися на таких принципах, як: доступність (може бути застосований для всіх працівників), комплексність (правильне поєднання усіх стимулів залежно від структури мотиваційної сфери працівника), диференційованість (індивідуальний підхід), збалансованість (взаємне узгодження елементів системи), стабільність (постійний характер), об'єктивність та прозорість (справедливе визначення стимулювання, зрозумілі умови), економічна доцільність (темпи росту продуктивності праці вищі за темпи росту оплати праці), поступовість (збільшення матеріальних заохочень через певні проміжки часу), безпосередність (мінімізація часу між виконанням завдання та винагородою), гнучкість (можливість пристосування до зміни потреб працівників та

можливостей підприємства), конкурентоспроможність (на достойному рівні, порівняно з іншими підприємствами) [1, с. 16; 259, с. 236].

З одного боку, стимулювання забезпечує задоволення економічних та соціальних потреб працівників, а з іншого, – сприяє продуктивній трудовій діяльності, узгодженню інтересів працівників і роботодавця, закріпленню кадрів на підприємстві, зниженню міграційних настроїв, отже, загалом визначає дієвість мотивації.

Між тим, дискусія щодо визначення сутності мотивації продовжується, що підтверджують результати теоретичного аналізу (таблиця 1.4)

Таблиця 1.4

**Основні теоретичні підходи до визначення сутності «мотивація»
у сфері праці**

№ з/п	Автор	Визначення
1	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуорі [159, с. 384]	Процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації.
2	А. Афонін [5, с. 40]	Управлінська діяльність, спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства.
3	А. Колот [109, с. 36]	Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації.
4	В. Данюк [51, с. 11]	Характеристика психологічного стану людини, який є віддзеркаленням потреб, інтересів, настанов у конкретний період часу і характеризує міру її трудової активності.
5	М. Семикіна [89, с. 106]	Процес формування системи взаємопов'язаних та взаємообумовлених мотивів, які стають спонукальною причиною, поштовхом до діяльності, спрямованої на досягнення індивідуальних цілей працівників і загальних цілей організації.
6	С. Самігін [238, с. 144]	Функція управління, стимулювання окремого працівника або групи до дій, що приводять до досягнення цілей організації.
7	В. Максимишин, Є. Матвіїшин [139, с. 452]	Сила, що ґрунтується на задоволенні певних потреб, змушуючи людину діяти з максимальними зусиллями для досягнення особистих чи організаційних цілей.

Джерело: складено автором.

Примітка: розгорнута систематизація наукових підходів наведена у Додатку А, табл. А.12.

Як свідчить аналіз наукових підходів до визначення сутності мотивації (табл. 1.4), спостерігаються розбіжності в розумінні даної категорії як серед зарубіжних так і вітчизняних науковців, що засвідчує потребу у продовженні наукових пошуків у цьому напрямі.

Отже, підходи авторів до визначення мотивації різняться в залежності від сфери та рівня формування, існуючих теорій мотивації. Вивчення наукових джерел доводить багатоаспектність досліджень:

- з позицій сфери трактування (економічна, соціальна, психологічна) досліджують і трактують сутність мотивації вчені А. Колот [109, с. 36], В. Данюк [51, с. 11], М. Семикіна [89, с. 106], М. Магомед-Эминов [135, с. 286], Г. Зайцев [78, с. 62], Р. Немов [177, с. 427], ін.;

- з позицій наявності ознак системи чи процесу (процес, система, система і процес) вивчають сутність та роль мотивації вчені М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [159, с. 384], А. Афонін [5, с. 40], А. Кібанов [268, с. 367] та ін.;

- з позицій існуючих теорій мотивації (змістові, процесуальні) характеризують сутність мотивації Т. Лівощко [129, с. 83], А. Вернадський [34, с. 192], М. Семикіна [89, с. 106], В. Травін В. [264, с. 98], А. Колот [109, с. 36], та ін.;

- з позицій рівня формування (особистий, організаційно-управлінський) характеризують сутність мотивації А. Афонін [5, с. 40], А. Колот [109, с. 36], В. Данюк [51, с. 11], М. Семикіна [89, с. 106] та ін.

Систематизація підходів щодо розуміння мотивації (Додаток А, табл. А.12) дозволяє глибше розуміти багатоаспектність поняття «мотивації». Одні дослідники розглядають мотивацію як процес, явище, інші – як стан налаштованості людини на певні дії, треті – як систему з економічної, психологічної, соціальної точок зору. Залежно від рівня формування мотивацію розглядають на особистому рівні, мікро-, мезо-, макро-, мегарівнях. Відповідно до змістових та процесуальних теорій мотивації,

думки науковців теж різняться: за змістом, за процесом. Класифікація видів мотивації за низкою ознак наведена у Додатку А, таблиця А.13.

В контексті нашого дослідження доречною вважаємо думку В. Данюка: процес мотивації варто розглядати як механізм, у складі якого виокремлюють потреби, стимули і мотиви, де стимул розглядається як зовнішній чинник впливу, що створює у свідомості людини відчуття важливості для неї потреб та інтересів, водночас, лише комплексне поєднання стимулів і мотивів можуть принести бажаний мотиваційний ефект [50, с. 56]. Внутрішня мотивація при цьому формується на основі усвідомлення власних потреб та інтересів; зовнішня мотивація являє собою сукупність чинників та заходів впливу, що мають спонукати до ефективної трудової діяльності. Різновидами зовнішньої мотивації є матеріальна і нематеріальна мотивації, що будуються на залученні матеріальних і нематеріальних стимулів. Відповідно до цього, вона може бути стійкою і не потребувати додаткових стимулів, або нестійкою.

Окремі науковці виділяють мотивацію моральну (реалізується в системі оцінювання заслуг: відданість фірмі, готовність до співпраці) та адміністративну (базується на дисципліні праці, відповідальності працівника за виконання своїх обов'язків) мотивацію [73, с. 95]. Дещо іншої позиції дотримується О. Єськов, який окремо виділяє види мотивації: пов'язані з умовами праці (інтелектуалізація праці, ефективне використання трудового потенціалу, підвищення якості трудового життя) та соціально-психологічні (корпоративна культура, соціальні гарантії, престижність якісної та сумлінної праці, значна роль нематеріальних стимулів) [74, с. 10].

Залежно від характеру спрямованості виділяють мотивацію позитивну (в основі позитивні стимули: зарплата, премія, похвала, винагорода, позачергові заохочення) та негативну (базується на негативному підкріпленні: штрафи, догани, скорочення) [266, с. 38].

Ще одним критерієм поділу видів мотивації є рівень впливу: загально-корпоративна (однакові методи мотивації для всіх груп працівників), групова

(спрямована на згуртування колективу, вироблення спільних цінностей) та індивідуальна (враховує потреби кожного конкретного працівника) [226, с. 59].

Залежно від способу впливу на персонал з боку менеджменту організації А. Колот та С. Цимбалюк виокремлюють: підкріплювальну чи підсилювальну (здійснюється під час використання суб'єктами управління стимулів до праці); соціально-психологічну (ґрунтується на задоволенні вищих потреб, через створення належного мікроклімату, мотивування змістом роботи, участю у прийнятті управлінських рішень); примусову (адміністративний вплив, примус) мотивацію [109, с. 21].

Усі види мотивації взаємопов'язані та взаємодоповнюють один одного у системі мотивування кожного суб'єкта господарювання, а головна роль його менеджменту полягає в досягненні балансу між застосуванням набору тих чи інших методів стимулювання для успішної реалізації намічених заходів та отриманні максимального ефекту від них (рис. 1.4).

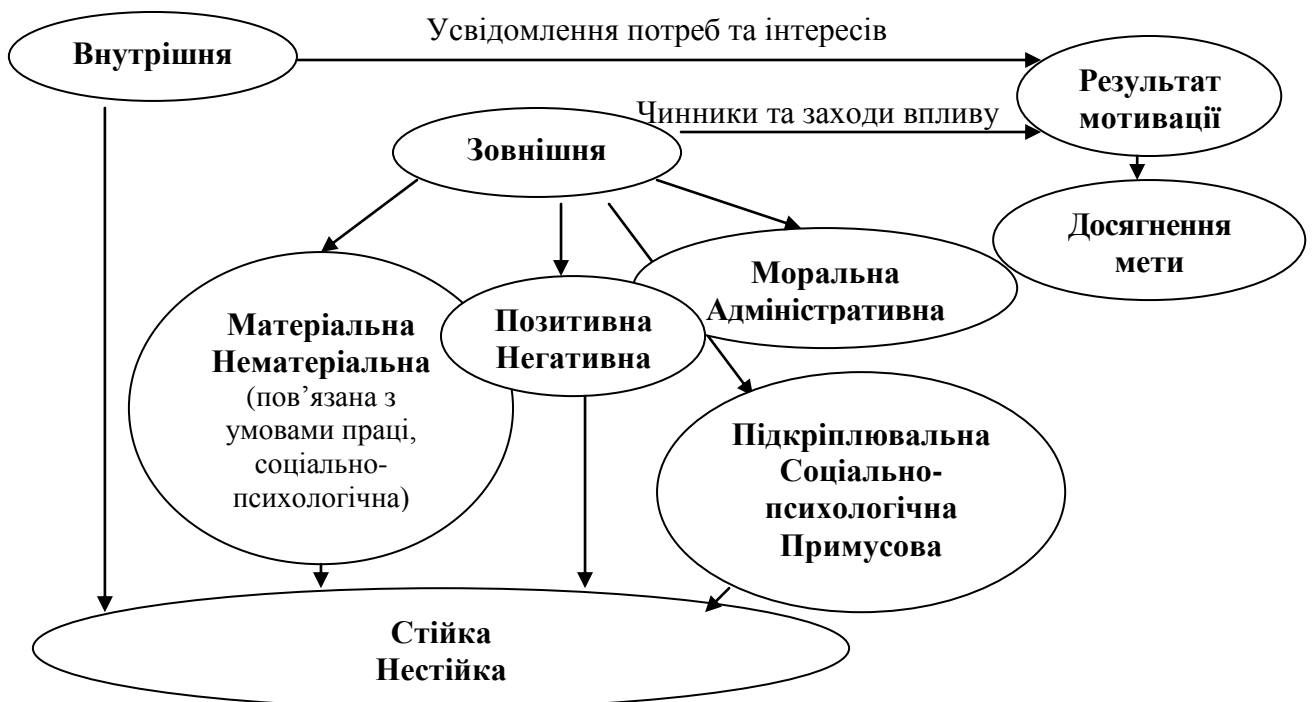


Рис. 1.4. Класифікація видів мотивації та їх системний взаємозв'язок

Джерело: побудовано автором.

Отже, належним чином організована система мотивації, яка включає застосування усіх її видів, буде ефективним інструментом управління, що забезпечить рівновагу між потребами людини та цілями організації. Використання позитивної мотивації зазвичай приносить більше бажаних результатів, оскільки історично людина краще сприймає заохочення, ніж примус, який часто викликає незадоволення чи бунт.

Складність та багатоаспектність процесу мотивації підтверджують відомі теорії мотивації, які систематизовано автором у Додатку А, таблиця А.14. Кожна з цих теорій має значну наукову та практичну цінність, проте немає «єдиної пігулки» для вирішення потреб суб'єктів господарювання з питань мотивації, адже вони завжди індивідуальні.

Правильність вибору прийнятних стимулів залежить від розуміння ролі різноманітних чинників, які впливають на трудову поведінку людини. Чинники, що впливають на трудову поведінку людини, можна систематизувати за низкою ознак (Додаток А, табл. А.15).

Формування трудової поведінки залежить від впливу всіх перелічених груп факторів. В кожен конкретний момент, дія певних чинників є переважаючою і стимулює працівників до прийняття відповідних рішень. Так, на прийняття рішення про міграцію у певну країну впливає величезна сукупність передумов та чинників: реальна економічна ситуація в країні, власний добробут, соціальна захищеність, наявність або відсутність роботи з гідною оплатою праці; знання мови в країні, де хотілося б працювати, її культури, релігії, наявність умов для швидкої інтеграції, успішних прикладів міграції серед знайомих, родичів, близьких, сформованість нормативно-правової бази країни, з якої мігрують та країни, що приймає, збереження соціальних гарантій, полегшена процедура нострифікації для висококваліфікованих фахівців, вартість та економічна доцільність міграції, освітня міграція. Крім того, процес міграції ставить низку складних питань перед тими, хто прагне переїхати, зокрема, пошук джерел щодо покриття витрат на переїзд та облаштування на новому місці,

визначення порядку наймання на роботу, умов та оплати праці, необхідності підвищення кваліфікації, продовження навчання чи зміни профілю, можливостей отримання соціальної допомоги, медичного страхування, обслуговування, адаптації до культури, релігії, кліматичних умов. Вирішення цих питань вимагає від людини наявності належної мотивації.

Активність людей у пошуку місця роботи залежить від структури їх мотиваційної сфери, зокрема від розуміння ними змісту життя, прагнення реалізуватися, самовиразитися, самоактуалізуватися в житті, від наявності домінуючих потреб і можливості їх негайного задоволення [134, с. 810].

Спонукальні джерела активності особистості включають потреби, інтереси, прагнення, захоплення, здібності, переконання, ціннісні орієнтації, установки, наміри, сподівання, ідеали та формують її мотиваційну сферу. Отже, процес досягнення економічних соціальних і психологічних цілей особистості через зміну місця проживання, можна вважати міграційною мотивацією (міграційними мотивами). Економічні міграційні мотиви викликані необхідністю покращення свого матеріального становища та рівня добробуту сім'ї; соціальні – бажанням підвищення соціального статусу, авторитету і престижу; психологічні – розвитком особистості, пізнанням нового, набуттям досвіду, значимості власного існування. Рішення про міграцію можна представити схематично (рис. 1.5).

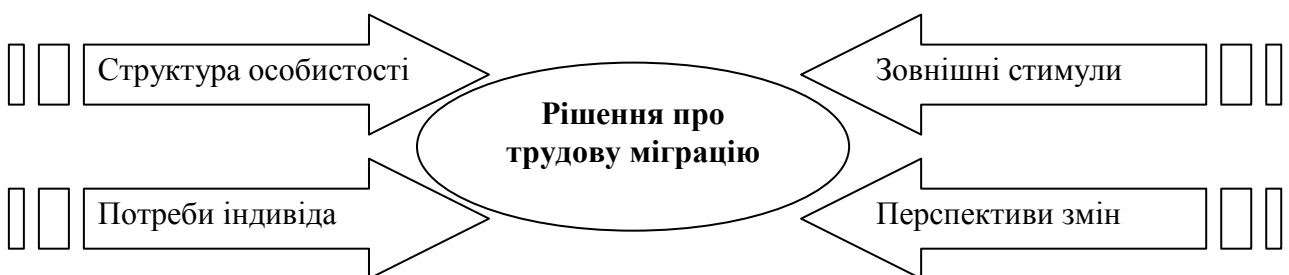


Рис. 1.5. Прийняття рішення про трудову міграцію у фокусі основних напрямів впливу

Джерело: побудовано автором.

Розвиваючи наукову думку, запропоновано «мотивацію трудової міграції населення» визначати як процес взаємодії внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, результуючим вектором якої є спонукання населення до трудового самовизначення шляхом переміщень.

Заслуговують на увагу висновки О. Риндзак, яка констатує, що нині спостерігається превалювання економічних чинників зовнішньої міграції населення і одночасно зростання ролі постматеріальних потреб, а саме мотивів професійної самореалізації. Підвищення рівня доходів населення та покращення ситуації на ринку праці здатні запобігти вимиванню людського потенціалу за межі країни [225, с. 118].

М. Бачинська на основі загальних законів міграції та теорії факторів протягання/виштовхування та сучасного розвитку суспільства, розглядає загальні міграційні фактори притягання трудових мігрантів: економічні (середній розмір заробітної плати, рівень цін в країні, якість життя населення, наявність робочих місць, індекс людського розвитку); соціально-культурологічні (сприятливі умови праці, висока якість освіти, можливість особистісного розвитку та самореалізації, злагоджена система охорони здоров'я, відсутність дискримінації); екологічні (низький рівень радіації, сприятлива екологічна ситуація); політичні (стабільність політичної системи, відсутність корупції та воєнних конфліктів, розвиток демократії) [9, с. 22].

Значний вплив на трудову міграцію здійснює показник міграційної рухливості, який залежить від переліку складових: статі, віку, кількості дітей у сім'ї, шлюбного стану, наявності недієздатних членів родини чи похилого віку, що потребують постійного догляду, стану здоров'я, рівня освіти. Відповідно до цього, трудова міграція надає можливості до підвищення рівня кваліфікації, покращення знань та умінь, навчання та стажування, отримання роботи в країні з кращими умовами праці, шанс реалізувати свої потенційні можливості в іноземному середовищу через відсутність такої перспективи на батьківщині, отримання вищої заробітної плати, втечі від дискримінації.

Залежно від реалізації рішення про трудову міграцію на основі впливу цих факторів, розрізняють потенційну мобільність (міграцію), яка характеризує установку, намір, прийняте, але не реалізоване рішення про переміщення.

Мотиваційний процес трудової міграції включає в себе п'ять етапів: виникнення та усвідомлення спонуки (усвідомлення предметного змісту спонуки); прийняття мотиву (визначення значущості потреби та необхідності її задоволення); реалізація мотиву (набуття нових функцій мотиву); закріплення мотиву (мотив стає рисою характеру); актуалізація спонуки (прояв відповідної риси характеру, звички або бажання). Кожен із них має свої мотиваційно-кризові стани: криза усвідомлення спонуки (витіснення та заперечення, когнітивний дисонанс, низька самосвідомість); криза прийняття мотиву (сумніви, відчуття роздвоєності, втрати сенсу життя); криза реалізації мотиву (агресія, роздратованість); криза закріплення мотиву (додаткове вольове зусилля); криза актуалізації спонуки (регресивний шлях мотиваційних утворень) [133, с. 191].

Формування міграційного мотиву починається з усвідомлення потреби. Для кожної особистості актуальними можуть бути різні потреби. Будь-яка потреба може бути основою формування мотиву (наприклад, нині потреби в отриманні гідного доходу, в якісній освіті, штовхають багатьох українців до переїзду у високорозвинені країни). Після визначення плану дій для задоволення цієї конкретної потреби, який передбачає виїзд за кордон, мотив стає міграційним і завершує своє формування після переміщення людини у міждержавному просторі.

На нашу думку, поява міграційних настроїв, міграційних мотивів та ступінь активізації міграційної поведінки працездатного населення є результатом прояву та взаємодії сукупності різноманітних мотиваційних чинників, зокрема економічних, соціально-демографічних, організаційно-політичних, військових, екологічних, релігійних, природно-кліматичних, історико-етнічних, культурно-ментальних, які на різних рівнях

багатоаспектно впливають на трудовий вибір населення, формуючи прагнення переміщатись в регіони (країни), де є більш привабливими стимули та можливості. Узагальнення наукової думки дозволило класифікувати мотиваційні чинники трудової міграції, що діють в межах конкретної країни (рис. 1.6).



Рис. 1.6. Класифікація мотиваційних чинників трудової міграції населення

Джерело: розроблено та побудовано автором на основі узагальнення наукових підходів.

До джерел виникнення мотиваційних чинників трудової міграції населення відносимо внутрішні чинники (потреби, інтереси, цінності, здібності, мотиви) та зовнішні чинники (стимули та антистимули). Відчуття дискомфорту впливу від дії наведених чинників спонукає працівника до зміни місця прикладання праці туди, де, на його думку, ширший простір можливостей задоволення потреб та досягнення стабільності.

Виділення рівнів впливу мотиваційних чинників трудової міграції дозволяє знаходити необхідні важелі впливу на відповідний суб'єкт (конкретний працівник, домогосподарство, населення регіону чи країни) регулювання. Нанорівень (особистісний) включає усі мотиваційні чинники, що впливають на конкретну людину: відсутність достойного рівня

винагороди за виконану працю, несприятливий соціальний клімат на робочому місці, релігійні, національні, культурні, гендерні утиски, шкідливі умови праці, відсутність можливостей саморозвитку, навчання, підвищення кваліфікації, усвідомлення відсутності благ, які доступні іншим. На мікрорівні говоримо про комплексні чинники, щодо впливу на окреме підприємство, домогосподарство, населений пункт, родину, які мають вплив у доповненні до особистісних: відсутність можливостей покращення фінансового стану, через специфіку місця проживання, географічного розташування виробничих потужностей та ресурсів, вплив монополій та зайнятість усіх вільних сегментів на місцевому ринку конкуруючими суб'єктами господарювання, зміна клімату. Мезорівень включає мотиваційні чинники трудової міграції у певному регіоні: брак ресурсів для розвитку регіону, обмеженість можливостей залучення інвестицій в регіон через нестабільну політику місцевої влади, корупцію, культурні особливості, історичні події, культурно-ментальну неприязнь, бюрократичні перепони. На макрорівні розглядаємо чинники у масштабах цілої країни: низький рівень людського розвитку, недостатність соціальних гарантій, недосконале нормативно-правове забезпечення регулювання оплати праці, низькі соціальні стандарти, брак робочих місць, особливо з гідною оплатою праці, збройні конфлікти.

За змістовною ознакою виділяємо наступні мотиваційні чинники трудової міграції населення:

- економічні (пошук вищого доходу, через нерівномірність економічного розвитку країн; пошук роботи, викликаний інтернаціоналізацією виробництва, зміни в його розміщенні; суттєва різниця в оплаті однакової за кількісними та якісними показниками праці в різних країнах);

- соціально-демографічні (прагнення підвищення добробуту та поліпшення умов праці, життя; укладення шлюбу чи возз'єднання з родиною;

переїзд викликаний станом здоров'я; кращі можливості особистісного розвитку);

- організаційно-політичні (втеча від політичних переслідувань; уникнення расової, національної, гендерної дискримінації);
- військові (проведення воєнних дій на території рідної країни, тероризм);
- екологічні (екологічні катастрофи; стихійні лиха);
- релігійні (конфлікти релігій);
- природно-кліматичні (зміна клімату, несприятливі кліматичні умови для господарювання та життя);
- історико-етнічні (переслідування за етнічними ознаками, повернення на історичну батьківщину);
- культурно-ментальні (прагнення до життя в місцях проживання населення з близьким світоглядом, моральністю, духовністю, культурою).

Вагомий вплив також мають чинники глобальні (економічні, інноваційні, інформаційні тощо), під вплив яких неодмінно підпадають усі країни. Вивчення та аналіз взаємодії різноманітних внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників є важливою передумовою розробки превентивних заходів для ефективного регулювання трудової міграції на етапі формування міграційних настроїв.

1.3. Міграційна поведінка як результат мотиваційного впливу працівника (світовий досвід)

Зосередимо увагу на особливостях міграційної поведінки працівників та досвіді її регулювання в різних країнах, що має бути корисним для України в контексті розробки адекватного мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення, спрямованого на реалізацію інтересів держави та її населення.

Міграційна поведінка особистості зумовлена мотивацією як процесом формування міграційного мотиву. Останній включає в себе усвідомлення потреб, інтересів, здібностей, визначення та реалізацію плану дій відповідно до цього та отримання результату від них (повне задоволення, часткове задоволення чи незадоволення). Залежно від ступеня задоволення потреби міграційний мотив припиняє своє існування або ж перетворюється на міграційну установку (відстрочений намір міграції до появи сприятливих умов).

Система взаємопов'язаних дій або вчинків, спрямованих на зміну або збереження демографічного стану суб'єкта формує демографічну поведінку, яка включає в себе дії, пов'язані з відтворенням населення, його міграцією та соціальною мобільністю. Міграційна поведінка є одним із видів демографічної поведінки і передбачає сукупність дій та відносин, які пов'язані з просторовим переміщенням населення. Під впливом перспектив зміни певних умов життя виникають установки міграційної поведінки.

Міграційна установка – це психологічний регулятор поведінки людини, диспозиція, ставлення до міграції та зміни способу життя. Її можна визначити як схильність особистості до міграційної активності у певній ситуації чи за відповідних умов. Частка населення з позитивними міграційними установками і високим рівнем мобільності становить імовірний міграційний потенціал території [224, с. 84]. Спонукальним компонентом міграційної установки є міграційна мотивація, яка розкриває якісний бік потреби індивіда у зміні місця проживання, умов праці, рівня заробітної плати, підвищення соціального статусу, реалізації життєвих планів, самовдосконалення, набуття досвіду.

Через зміну місця проживання, працівник може стикнутися з необхідністю особистих перетворень, через відмінні професійні традиції, вимоги, етичні норми, до яких він змушений пристосовуватись. В ідентичних зовнішніх умовах працівники по-різному розцінюють доцільність трудової міграції через перелік особистісних відмінностей: структури їх інтересів та

цінностей, потреб, відношення до умов життя та праці, що формують суб'єктивні чинники міграції. Процес міграції обов'язково включає об'єктивні та суб'єктивні чинники та є засобом задоволення базових потреб працівника.

З одного боку, трудова міграція має вихідну та заключну стадії, а відношення суб'єктивного і об'єктивного на цих стадіях різне (під час формування міграційного рішення, не обов'язково потрібна реальна ситуація для співставлення з очікуваною, а після реалізації міграційного процесу, - навпаки). З іншого боку, трудова міграція зумовлюється не усвідомленням необхідності самого процесу міграції, а розумінням того, що важливіші потреби працівника можуть бути задоволені лише в результаті виконання цих зовнішніх дій (переселення).

Серед основних причин, які змушують людину мігрувати виділяють економічні (наявність країн із різним рівнем соціально-економічного розвитку, стан національного ринку праці й тенденцій його розвитку, наявність потреби у висококваліфікованих працівниках та структурного безробіття, функціонування транснаціональних корпорацій, зростання масштабів міграції капіталу) та неекономічні (політико-правові, військові, релігійні, національні, сімейні, етнічні, екологічні, освітньо-культурні, психологічні). Науковці зазначають, що на різних етапах професійного становлення та розвитку працівників домінуючими часто виявляються саме матеріальні мотиви, що забезпечує найбільше включення працівника у виконання професійної діяльності [130, с. 40].

Можна стверджувати, що економічні причини формують базис трудової міграції, тобто створюють необхідні умови. Однак, міграція часто не відбувається доти, доки не з'являться певна кількість та якість внутрішніх рушійних сил (наприклад, певна подія в особистому житті, яка підштовхне до руху, або проблема затримки зарплат, втрата роботи тощо). Отже, хоча економічні умови відіграють домінуючу роль у процесі трудової міграції, їх достатність проявляється лише у взаємозв'язку та взаємозалежності з іншими факторами. Якщо переважає вплив антистимулів, зовнішні і внутрішні

мотиваційні впливи спрацьовують в одному напрямі, то людина обирає для себе міграційну поведінку і рухається з місця.

Під впливом світової глобалізації, міграційні процеси значно пришвидшилися протягом останніх 20 років. Історія свідчить, що людський капітал має меншу мобільність порівняно з грошима, товарами чи ідеями, адже людина завжди належить якійсь певній країні, її пересування залежить від переліку документів та дозволів (паспорт, віза, дозвіл на проживання та трудову діяльність), певної кон'юнктури ринку. Негативні наслідки світової фінансово-економічної кризи погіршили ситуації на більшості внутрішніх ринків праці, зріс рівень безробіття та навантаження на державні бюджети різних країн, що викликало потужні міграційні рухи трудових ресурсів і зміну світового міграційного порядку. Уряди країн переглядають свої міграційні політики та намагаються захистити свою національну робочу силу через лімітування доступу на внутрішній ринок дешевої низькокваліфікованої іноземної робочої сили.

Поляризація країн здійснює значний міграційний тиск бідних країн на багаті, що проявляється у надстрімких темпах зростання легальної і нелегальної трудової міграції. При цьому національні інтереси окремих держав часто вступають у конфлікт із концепцією прав людини. Наріжним питанням є розв'язання протиріччя між інтересами країн-донорів та країн-реципієнтів, що полягає у відшкодуванні витрат за постачання робочої сили. Так, країна-постачальник зацікавлена у виїзді окремих працівників, що будуть здійснювати грошові перекази членам своєї родини на батьківщину і таким чином стимулювати внутрішню економіку через вливання іноземного капіталу у сферу споживання. Країна-призначення, навпаки, воліє щоб емігранти переїздили з членами родини, що залишить зароблені ними кошти всередині країни і буде збільшувати попит на товари і послуги в її межах та підвищувати рівень економічного розвитку.

Історичним прикладом впливової ролі міграційної поведінки населення є промисловий переворот у США, який відбувався за рахунок міграції

європейської робочої сили, інтелекту і зовсім незначних грошових капіталів (тому він отримав назву переселенського капіталізму). Трудові мігранти були основним чинником прогресу країни та перетворення її на світового лідера. Так, у корпорації, що виробляє напівпровідники Cypress Semiconductor Corporation, приблизно 40% науково-дослідних робочих місць були зайняті імігрантами, кожен із яких створив дев'ять додаткових робочих місць для місцевого населення [45, с. 24].

Зазвичай, міграційна політика країн спрямовується на підтримку національних інтересів. З метою підвищення якості трудового потенціалу населення залучають іноземних висококваліфікованих та вузькопрофільних фахівців, науковців, перспективних молодих спеціалістів. Для цього розробляють спрощені процедури отримання віз та дозволів на працю, передбачають забезпечення умовами проживання, надання соціальних пільг та гарантій. Для захисту національної робочої сили вводять певний рівень квот на пропуск іноземних трудових ресурсів, збільшують особисті критерії (освіта, знання мови та культури, стан здоров'я). Погашення дефіциту робочої сили на низькокваліфікованих, непривабливих для місцевого населення роботах запроваджують надання тимчасових віз, що задовольняє потребу, але не перекладає на приймаючу країну соціальних бюджетних витрат.

Кожна країна розробляє власне законодавство у сфері регулювання міграційної поведінки населення. Це зумовлено тим, що рух мігрантів може виконувати різну роль у системі міждержавних міграційних потоків. Так, більшість країн Північної та Західної Європи є країнами-іміграції, а країни Південної Європи протягом тривалого часу виступали постачальниками робочої сили на ринки праці багатших країн. Оскільки міжнародна міграційна політика виконує роль гарантування національної безпеки держав, наукове і практичне значення відводиться питанням регулювання рівня іміграції, заохочення іміграції інтелектуальних працівників, сприяння інтеграції мігрантів у систему національного господарства інших країн,

управлінню еміграцією, забезпеченню виконання заходів щодо повернення громадян, сприяння залученню діаспори [276, с. 92].

Через зростання взаємозалежності країн, майже не буває країн «чистих» імпортерів чи «чистих» експортерів, натомість виділяють центри тяжіння мігрантів, залежно від географічного розташування: Північноамериканський (США і Канада); Європейський (країни Західної, Південної, Центральної Європи, де кількість зайнятих іноземців коливається 4-7,5 млн. осіб, а їх питома вага в деяких країнах: Люксембург – 33%, Швейцарія – 20%, Австрія – 9%, Бельгія – 9%, Німеччина – 8%, Франція – 8%, Нідерланди – 5%, Данія – 5%, Італія – 3%); Близькосхідний (сюди прибувають з Індії, Пакистану, Філіппін, близько 4 млн. осіб, а питома вага іноземців складає в деяких країнах: Катар – 92%, Саудівська Аравія – 48%, Бахрейн – 46%, Оман – 40%, ОАЕ – 37%); Південноамериканський (Аргентина, Бразилія, Венесуела, Чилі – близько 7-8,5 млн. осіб); Азіатсько-тихоокеанський (Південна Корея, Японія, Гонконг, Сінгапур, Тайвань, у які прибувають з Китаю, Лаосу, В'єтнаму, Індії, Філіппін); Євразійський (Росія та країни СНД, які одночасно є донорами для Європи та Північної Америки); Південноафриканський (ПАР та Нігерія, до яких прямують з Мозамбіку, Чаду та Беніну); Австралійський (25% населення тут складають іммігранти майже зі 100 країн світу) [48, с. 29-30].

Розрізняють одно-, дво- і багатостороннє регулювання міграційних процесів: одностороннє – виходячи з власних інтересів і без обов'язкового узгодження з іншими державами; двостороннє – на основі двосторонніх міждержавних угод (одна з найефективніших форм); багатостороннє – підписання міжнародних угод, конвенцій на загальносвітовому рівні, а також на домовленостях, в межах окремих інтеграційних угруповань [157, с. 127].

У країнах Європейського Союзу використовується значний перелік інструментів регулювання міграційної поведінки, що тісно взаємодіють та взаємоузгоджуються в різних напрямках з метою комплексного врахування потреб усіх учасників, серед них: базове регулювання міграції (візовий

режим, міграційні квотування, візова інформаційна система, дозволи на перебування); соціальний захист мігрантів та біженців (мережа закладів тимчасового притулку, пакет базового соціального захисту, забезпечення житлом, медичним обслуговуванням); цільове стимулювання імміграції (система «синіх» карт, спрощена процедура прийому працівників з третіх країн «бажаних» галузей діяльності); стимулювання рееміграції (економічна допомога країнам масової еміграції, нострифікація, виплата компенсації реемігрантам); протидія нелегальній міграції (жорсткий прикордонний контроль, депортація, легалізація нелегальних мігрантів, санкції проти роботодавців та перевізників нелегалів); інтеграція іммігрантів та біженців у приймаючий соціум (програми адаптації та інтеграції, професійне навчання, забезпечення працевлаштування) [223, с. 319].

Важливим, з огляду дослідження процесу регулювання трудової міграції, є досвід «країни іммігрантів» – Сполучених Штатів Америки. Історично ця держава сформувалася за рахунок колоніальних переселень з таких європейських країн як Великобританія, Італія та Франція, які об'єдналися в єдину американську націю 4 липня 1776 р. з прийняттям Декларації незалежності Сполучених Штатів. Сьогодні найбільшу кількість трудових мігрантів сюди постачають Канада, Мексика, Індія та Великобританія. Основними мотивами для них виступають: внутрішня невтішна ситуація на ринках праці, перенаселення, значна різниця в рівнях оплати праці, доходах населення, велика площа кордону й слабка його захищеність, тобто, загалом економічні мотиви. Окремим блоком виступають проблеми насильства в країнах – Гватемалі, Гондурасі та Сальвадорі, жителі яких шукають притулку у США. Серед привабливих чинників проживання в цій країні слід відзначити: достойний рівень заробітної плати, гарні умови праці, кращі можливості для реалізації свого потенціалу, високий рівень життя, перспективи створення та ведення бізнесу, політичні та соціальні гарантії, шанс отримати громадянство, плідна інтеграція, якісне медичне обслуговування, туризм і освіта.

Перші закони про обмеження імміграції зумовили появу значних потоків нелегальної міграції. Так, Мексика завжди забезпечувала дешевою робочою силою американських фермерів, частково ліквідуючи наслідки перенаселення у своїй країні та забезпечуючи можливості працевлаштування в США. Після скасування двосторонньої угоди між США та Мексикою, яка дозволяла легально працевлаштовуватись мексиканцям в аграрному секторі південних штатів США, ті жителі, які планували виїхати на заробітки, все одно виїхали, адже їх благополуччя повністю залежало від можливості працевлаштування в сусідній країні, але вже не легально.

Прийняття у 1965 р. «Закону про імміграцію» ознаменувало лібералізацію процесу імміграції до США, основними положеннями були номінальне збільшення кількості можливих мігрантів в рік (майже вдвічі) та відміна національних та етнічних критеріїв (раніше 70% місць відводилося вихідцям з трьох країн: Великобританії, Ірландії та Німеччини, і залишались переважно не використаними). У зв'язку з цим у 90-ті роки ХХ століття рекордна кількість іммігрантів виїхала з Мексики (2 млн. 249 тис., що становило 25% від загальної кількості усіх іммігрантів), яка перевищувала кількість іммігрантів з усіх країн Європи разом і викликала зміну етнічного складу іммігрантів, і як наслідок, демографічної ситуації в країні [27, с. 218].

Загалом, міграційна політика спрямована на заохочення постійної імміграції, при чому основна увага приділяється не просто міграції робітників, а й допуску підприємців та інвесторів (якщо імміграція супроводжується рухом капіталу, мігранти отримують спеціальний статус з перспективою отримання права на постійне проживання). Також застосовується селективний підхід, коли перевага надається мігрантам із дефіцитними вміннями, висококваліфіковані робітники отримують преференційні умови доступу та менший перелік обмежень, порівняно з низько кваліфікованими мігрантами в контексті умов допуску, термінів перебування, зміни робочого місця та возз'єднання сімей.

Після подій 11 вересня 2001 року особлива увага приділялася аспектам імміграції пов'язаним з унеможливленням проникнення в країну терористів, членів злочинних організацій, контролю міжнародних фінансових потоків.

Законодавство США в період Барака Обама передбачало комплекс заходів пов'язаних з легалізацією осіб, які працюють нелегально на території країни за умов їх амністії. Запроваджена жорсткіша відповідальність для осіб, які наймають незаконних мігрантів та використовують їх робочу силу. Проте дешевизна емігрантської робочої сили та недостатня ефективність застосування методів впливу на американських працедавців не призвели до остаточного вирішення даної проблеми.

З приходом до влади Дональда Трампа імміграційна політика знову стала спрямованою на національні інтереси країни, і передбачала реалізацію трьох умов: побудова стіни уздовж південного кордону країни, необхідність дотримання та захисту законів, збільшення робочих місць, оплати праці та безпеки усіх американців. Також був застосований «екстремальний відбір» мігрантів, який передбачав заборону в'їзду у США на 90 днів громадянам Ірану, Іраку, Ємену, Лівії, Сирії, Сомалі та Судану, заборону на невизначений термін прийому біженців із Сирії та з інших країн на 120 днів.

Право іноземних громадян на роботу в США є обмеженим: щоб отримати тимчасовий дозвіл іммігрант повинен мати американського роботодавця і працювати виключно на нього, або мати дозвіл на виконання певних робіт. Також є можливість отримання професійної візи, що надає право іноземцям, які мають освіту бакалавра чи рівнозначний ступінь або добрі теоретичні та практичні знання професії, тимчасове право на працю.

Ще однією країною з великою кількістю мігрантів є Канада. Більшість її жителів – нащадки переселенців, які приїхали з Франції та Великобританії. У 1867 році був створений британський домініон Канада, що складався з чотирьох провінцій: Онтаріо, Квебека, Нью-Брансвіка і Нової Шотландії. Потім до неї приєдналися одна за одною інші провінції, останнім увійшов

британський домініон Ньюфаундленд, як десята провінція. В честь створення Канадської конфедерації 1 липня проголосили «Днем Канади».

Специфіка географічного ландшафту та демографічні особливості цієї країни ставали спонукальними чинниками імміграційного руху протягом багатьох років. Лідерами серед країн-донорів були США, Великобританія, Франція, ФРН, Нідерланди, Швейцарія, Південна Корея, Тайвань, Гонконг.

Канада стала однією з найрозвиненіших країн світу, і основний вклад в розвиток канадського суспільства зробили саме іммігранти. Починаючи з 1960 року, імміграційна політика повністю зняла обмеження за расовими ознаками, національною приналежністю, кольором шкіри, що збільшило кількість іммігрантів з країн Третього світу. Крім того, громадянські війни в Афганістані, Конго, конфлікт між Пакистаном та Індією, загострення політичних проблем у відносинах між Тайванем та Китаєм, бурхливий приріст населення у цих країнах теж були потужними чинниками трудової міграції.

Привабливість Канади для іммігрантів складається з багатьох факторів, головними з яких, залишаються економічні. Стійка розвинена економіка країни дозволяє отримувати переваги від проживання у даній державі, основним способом виїхати у цю країну на постійне проживання є виїзд у якості: спеціаліста будь-якої робочої спеціальності, висококваліфікованого робітника з вищою освітою, бізнес-імміграція. Також використовують статус біженця при імміграції з політичних, етнічних та релігійних причин, однак, він передбачає ряд обмежень у плані легальної роботи. Здобуття освіти в цій країні не дає автоматичного громадянства, але надає переваги при подачі документів на імміграцію за професійною категорією.

Канада надає подвійне громадянство, займає лідируючі позиції у списку країн, що вважаються найкращими в світі за сукупністю найважливіших критеріїв (загальний рівень життя, екологія, культура, мистецтво, освіта, рівень злочинності), має високий рівень доходів населення, низьку вартість життя, порівняно із іншими високорозвиненими країнами, немає обов'язкової військової служби. Мігранти в Канаді

оцінюються за певним переліком критеріїв: освіта, рівень англійської (результати тесту IELTS) або французької (здача тесту TEF) мови, вік, досвід роботи, наявність певної суми грошей для облаштування в Канаді, пройдений медогляд. Також необхідно легалізувати документи про освіту, що дозволить працювати за фахом та просуватися кар'єрними сходами.

Позитивними якостями міграційної політики Канади є географічна ізоляція, гнучка урядова політика, розвинена законодавча база та досконалі міграційні процедури. Законодавство спрямоване на залучення максимальної кількості висококваліфікованих фахівців, та тих категорій, які прагнуть і можуть зробити внесок в економіку країни. Частина питань, пов'язаних із нелегальною міграцією, вирішується шляхом тимчасового працевлаштування.

Як і в Сполучених Штатах, імміграційна політика є селективною, та надає перевагу мігрантам із дефіцитними вміннями. На сучасному етапі в центрі імміграційної політики Канади перебуває залучення в країну бізнес-іммігрантів, які своїм знаннями та капіталами сприяли б подальшому розвитку канадської економіки та забезпечення її процвітання [261, с. 187].

Серед Європейських країн актуальним є дослідження міграційної політики Німеччини. Вона є одним із найважливіших транспортних вузлів і популярною країною призначення серед мігрантів з Центральної та Східної Європи, має найбільшу кількість населення та рівень економіки в Європейському Союзі. Стародавня Германія була населена різними германськими племенами, які поширюючись на південь, встановили королівства в значній частині Європи. Пізніше після ряду війн та реформацій вони об'єдналися в Німецьку імперію, а після Першої та Другої світових війн була поділена на дві частини (Федеративна Республіка Німеччина та Німецька Демократична Республіка), відновивши цілісність лише у 1990 році.

Потреби соціально-економічного розвитку, гострі демографічні проблеми, високий рівень безробіття та нестача робочої сили на ринку праці є основними чинниками потужних імміграційних рухів в країні. Найбільше

працівників прибуває з Туреччини, Польщі, Болгарії, Румунії, Греції, Італії, Ірану, Іраку, Тунісу, колишньої Югославії та Афганістану.

Так як Німеччина ніколи не була колоніальною державою, основні міграційні потоки були зумовлені двосторонніми домовленостями. Так, угода з Туреччиною передбачала залучення працівників на визначений період часу, відповідно до контракту, які повинні були покинути державу, а на зміну їм приїхати інші. Проте більша частина іммігрантів не захотіли повертатися додому, адже тут було більше можливостей для відновлення добробуту.

Сучасні демографічні показники відрізняються низькою, навіть для Європи, народжуваністю, старою віковою структурою та, як наслідок, високою смертністю, що веде до старіння населення. Отже позитивна трудова міграція дозволить вийти з демографічної кризи у стратегічній перспективі, однак для країн Східної Європи це принесе негативні наслідки у вигляді витягування трудових ресурсів держав, які й самі потребують додаткової іноземної робочої сили. В першу чергу мігруватимуть висококваліфіковані працівники та працівники середнього рівня освіти (інженери, будівельники, медсестри), які зацікавлені в отриманні вищих доходів, порівняно із своєю батьківщиною.

Німецькі законодавці виділи декілька легальних шляхів для тимчасової або постійної міграції до держави: переселення для одержання роботи, повернення етнічних німців, возз'єднання сім'ї та неповнолітніх дітей до 16 років, за європейською ознакою, якщо хтось із батьків єврей і це зафіксовано у свідоцтві або радянському паспорті; бізнес-імміграція – заявник повинен вкласти 500 тис. євро та створити 5 робочих місць [117, с. 169]. Просторове зосередження мігрантів у німецьких містах викликало низку соціальних проблем: соціальна деградація; зростання попиту на низько кваліфікованих робітників; виникнення «кола бідності», що включає матерів-одиначок, дітей, що виростили у середовищі із «поганими школами»; використання відсутності кількісних обмежень числа іноземців, які просять притулку; неефективна інтеграція іммігрантів та представників етнічних меншин; підвищення

соціальної напруги через концентрацію «неблагополучних» іммігрантів, погіршення криміногенної ситуації. Заходами щодо посилення боротьби із порушниками законодавства при незаконному перетині кордону, укладанні фіктивних шлюбів та працевлаштуванні без дозволів стали скорочення соціальних виплат мігрантам, підвищення вимог до кваліфікації, знання мови та історії. Крім того, якщо мігрант не має підписаної угоди про місце роботи, перші півроку, які він буде займатися пошуком, утримувати себе він повинен самостійно та виконувати мінімальні вимоги до інтеграції (вивчення мови, курси історії та культури Німеччини), які держава вже не буде фінансувати.

Німецьким урядом було розроблено список країн, які вважаються «небезпечними», тобто їх громадяни не мають шансу потрапити до країни (Косово, Албанія, Чорногорія, Сербія, Боснія, Македонія). Самі прохачі на сьогоднішній день можуть перебувати у центрах первинної допомоги шість місяців і одержати тільки речову допомогу [44, с. 4]. Наймати на роботу іноземців можна за наявності дозволу відомства з питань праці. Дозвіл на роботу видається в тих випадках, коли іноземець має дозвіл на перебування. Іноземцям, які постійно проживають або мають звичайне місце проживання за кордоном, але мають бажання працювати на території Німеччини, дозвіл на роботу надається не більше ніж на 3 місяці. Система ротації та введення віз не виявилися дієвими засобами обмеження числа претендентів на отримання посвідчення на проживання, але Німеччина не намагалася виробити довгострокову політику, бо ситуаційні рішення спрацьовували перший час достатньо ефективно. Право на возз'єднання зі своїми сім'ями на законодавчому рівні підкріпило бажання мігрантів залишитися.

Ще одним яскравим прикладом країни, де застосовуються механізми регулювання трудової міграції є Польща. Це індустріально-аграрна країна, в основі якої лежить промисловість (машинобудування, металургія) та сільське господарство (вирощування картоплі, пшениці, хмелю). Вона сформувалася внаслідок консолідації та об'єднання західнослов'янських племен та союзів.

Після ряду війн та протистоянь землі сучасної Польщі переходили до рук різних країн, і лише у 1918 році її проголошено незалежною державою.

Після приєднання до Шенгенської зони у 2007 р., повна свобода пересування в межах країн-членів ЄС викликала значні процеси еміграції поляків до більш економічно високорозвинених країн, зокрема, Німеччини (комфортні умови праці, здобуття вищої освіти, знання мови, добросусідство), Великобританії (більше можливостей працевлаштуватися, побудувати кар'єру, висока заробітна плата, значна кількість робочих місць у сфері обслуговування, комфортні умови для отримання дозволу на проживання, роботу та медичної страховки), США (значно вищий рівень економічного розвитку, особистісні можливості розвитку, будівництва кар'єри), Бельгії (найпривабливіша країна для поляків старшого віку, яких винаймають переважно у якості доглядальниць та хатніх робітниць), Франції (також широкі можливості працевлаштування у сфері догляду та обслуговуючого персоналу в готелях, лікарнях, магазинах).

Висококваліфіковані поляки не погоджуються на працевлаштування у рідній країні, через значні асиметрії у рівні оплати праці, порівняно з більш високорозвиненими країнами. Країна зацікавлена у трудових мігрантах, які залишаються в її межах, а не мігруватимуть далі на Захід. Ключовим механізмом регулювання в країні залишається візовий режим, який має виключення для громадян, пов'язаних етнічно чи культурно з Польщею [146, с. 33-34]. Іноземець, який збирається легально працювати на території Польщі, повинен за поданням відповідної заяви отримати дозвіл на працевлаштування Воєводського Бюро праці, а на підставі дозволу на працю він отримує візу з правом на працю у представництвах Республіки Польща за кордоном. Також тут діє тест ринку праці – інститут у польському законодавстві (за даними інтернет-ресурсу [svitua](http://svitua.pl)), який полягає в тому, що роботодавець перед тим, як прийме на роботу іноземця, повинен звернутися до управління зайнятості з запитанням, чи серед зареєстрованих в управлінні безробітних є громадяни Польщі, які могли б працювати на вказаній посаді за визначену зарплату. Отже, це процедура отримання інформації про ситуацію

на локальному ринку праці, яка підтверджує можливість або відсутність можливостей працевлаштувати на цю посаду громадянина Польщі або громадянина ЄС. Роботодавець називає вимоги щодо кваліфікацій працівника, його вмінь, освіти. Якщо управління зайнятості підтвердить, що серед зареєстрованих безробітних громадян Польщі немає такого працівника, тоді, упродовж 14-ти днів повідомляє роботодавця про негативний тест ринку праці.

Однією з активних країн-учасниць трудової міграції є Італія. Вона одночасно є країною-донором, транзиту та призначення, що викликало необхідність розробки та постійного удосконалення механізмів регулювання даного процесу в національних інтересах. Через значні імміграційні потоки після Другої світової війни корінного населення до Канади, Німеччини, Сполучених Штатів та процесів старіння нації, в країні утворився значний дефіцит трудової сили, який згодом почав заповнюватися мігрантами з Північної Африки, Азії та країн минулого соціалістичного табору. Держава змушена була розробляти систему методів управління цими процесами.

Італія сформувалася на території одного із центрів античної цивілізації – Стародавнього Риму. Протягом століть велика кількість незалежних республік ніяк не могла об'єднатися в єдину державу. Лише у 1946 році Італія стала єдиною незалежною республікою. Привабливість Італії пояснюється сприятливою специфікою економіки, законодавства та культури, порівняно з іншими високорозвиненими країнами, можливістю отримання подвійного громадянства, ліберальним контролем на митниці, наявністю роботи для людей старшого віку, як догляд за літніми людьми, вільними робочими місцями, що з'явилися після еміграції італійців.

Необхідною передумовою легального влаштування на роботу в Італії є отримання до в'їзду в країну дозволу на працевлаштування. Для цього вимагається підтвердження від служби зайнятості Італії, наявність страхового забезпечення та відповідних документів від італійського роботодавця. Посвідка на проживання є необхідною умовою для доступу на

італійський ринок праці. Туристична посвідка на проживання (максимальний термін дії якої – 3 місяці) не дає права на працевлаштування. Також, діє система квот про дозволи на працю, які встановлюються щороку для кожного регіону та провінції. Значну увагу тут приділяють потокам нелегальних мігрантів, важелями впливу переважно обирають грошові стягнення у вигляді штрафів та санкцій як для нелегалів, так і для їх роботодавців, крім того, існує адміністративна відповідальність та ув'язнення. Іноземці, які не отримали дозвіл на роботу у встановленому законодавством порядку, вважаються нелегальними мігрантами [116, с. 167-169]. Різний темп інфляції, вища заробітна плата на однакових спеціальностях, здатність перевезти сім'ю, забезпечити дітей кращими можливостями навчання, різний робочий графік, кращі страхові та пенсійні умови, відсутність кордонів для переміщення робочої сили, політика залучення кращих спеціалістів, ці внутрішні та зовнішні стимули в сукупності штовхають працівників з інших країн до працевлаштування саме в Італії.

Ще однією країною зі значними міграційними потоками є Франція – одна з провідних країн світу з сильними культурними, економічними, військовими та політичними впливами на Європу та весь світ. Історично на цій території завжди проживали люди, через сприятливий клімат та вдале географічне розташування. Це дало можливість стати високорозвиненою країною, колонізувати великі території у Північній Америці та Південно-Східній Азії та навіть стати другою найбільшою імперією в світі. Зниження темпів природного росту населення та нестача робочої сили на фоні економічного піднесення викликали необхідність залучення іноземної робочої сили. Основними джерелами притоку мігрантів до Франції є Алжир, Португалія, Марокко, Італія, Іспанія, Бельгія, Туніс, Мавританія, Лівія. Основними сферами застосування праці мігрантів є будівництво, промисловість, сфера обслуговування та торгівля.

Так само, як і в Польщі, у Франції є обмеженою трудова імміграція: роботодавець, який хоче оформити на роботу іноземця, повинен довести, що

ніякий французький працівник, або уже проживаючий іноземець на території країни не претендують на дану вакансію.

Особливістю політики Франції в сфері міграції є координація зусиль в наданні притулку та порядок повернення незаконних емігрантів. Н. Саркозі, як прихильник «громадянської концепції» нації, бачив її не як етнічне («по крові») співтовариство, а як співтовариство громадян, які дотримуються республіканських принципів та законів. Він підкреслював: «Франція – це не раса і не етнос. Франція – це всі люди, які її люблять, готові захищати її ідеї, її цінності». Стосовно ж іммігрантів, які не прагнуть інтегруватися у французьке суспільство, його позиції були співзвучні з гаслом ультраправих: «Або ж ти любиш Францію, або ти її лишаєш!» [307, с. 11]. Переважна більшість мігрантів налаштовані на отримання соціальної допомоги, не хочуть навчатися, працювати, вчити мову, тому і новий проект міграційного закону у Франції став більш жорстким. Він передбачає кримінальну відповідальність за нелегальний перетин кордону, скорочення термінів розгляду заявок на отримання притулку (з 11 до 6 місяців), скорочення вдвічі (до 15 діб) терміну подання апеляції та на подання заявок після прибуття до Франції (із 120 днів до 90 днів). Уряд пропонує збільшити з 16 до 32 годин термін можливого затримання для встановлення особи, якщо людина не змогла пред'явити документи за вимогою правоохоронців, а також попереднього перед депортацією затримання – з 45 до 90 днів.

Перше, з чим природно стикаються мігранти, які отримують офіційний статус у Франції, – це мовний бар'єр. Французи воліють спілкуватися з чужинцями французькою, особливо у маленьких містечках, а для пошуку роботи – без мови нікуди. Франція про це подбала – кожен має право на безкоштовний курс французької – від 50 до 200 годин рівня А1 фактично примусово, далі – до рівня А2 за бажанням. Частина мігрантів, які й на батьківщині були ледь писемними, не демонструють ні мотивації, ні сприйняття нового, ні вміння засвоювати знання на практиці. В результаті, часто після такого навчання люди закриваються у своїх помешканнях,

відділені від світу стіною нерозуміння мови. Вони отримують допомогу від держави і живуть так роками, створивши свій маленький світ на чужині [25]. Також застосовується практика залучення спеціалістів з країн, що розвиваються, за тимчасовими контрактами на роботу, це стосується вихідців з країн Азії та Африки, вони суттєво впливають на підвищення рівня народжуваності та сприяють економічному оздоровленню, а мета самих іммігрантів залишається незмінною – покращення матеріального стану.

В Росії існують свої методи регулювання руху мігрантів. Після розпаду Радянського Союзу Російська Федерація стикнулася зі значними потоками мігрантів та необхідністю вироблення комплексної державної політики регулювання процесів міграції. У 1992 р. було прийнято довгострокову програму «Міграція», яка містила п'ять розділів: розробку необхідного законодавства; вирішення житлової проблеми вимушених переселенців; їх зайнятості; медико-санітарного та соціального забезпечення [142, с. 51]. Сьогодні залучення іноземного працівника зумовлює необхідність виконання роботодавцем певних умов, зокрема, визначення «профілю» необхідного іммігранта (висококваліфікований іноземний спеціаліст, візовий іноземний працівник, безвізовий іноземний робітник), відповідно до цього будуть відрізнятися необхідні пакети документів та умови оформлення. Ще одним обмеженням є квотування кількості залучених мігрантів та дотримання національної переваги під час закриття вакансії. Лише через місяць пошуків серед співвітчизників, можна подати прохання про отримання акредитації та подання заяви на залучення іноземця.

Водночас, за свідченням експертів, умови перебування офіційно залучених до праці іноземців в Росії не відповідають нормам і вимогам міжнародного права. Мігранти отримують нижчу заробітну платню, ніж росіяни за ту ж саму роботу, надбавки за роботу не виплачуються, відсутнє медичне обслуговування, не існує безкоштовного медичного страхування, а також російська сторона постійно вводить нові обмеження на перебування в Росії [122].

Узагальнюючи міжнародний досвід країн з регулювання трудової міграції у національних інтересах країни, можна виділити певний перелік методів (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Основні методи регулювання міграційної поведінки населення в країнах світу: зміст та наслідки застосування

Метод	Зміст	Наслідки
Нормотворчий	Формування, удосконалення, реалізація та контроль за виконанням національного законодавства з трудової міграційної політики	Дозволить встановити єдині правила на всій території країни, які будуть усім зрозумілі
Ліцензування	Надання конкретним підприємствам та організаціям можливостей посередництва у працевлаштуванні громадян за кордоном	Скоротить кількість нелегальних іммігрантів, захистить своїх громадян на міжнародному ринку праці
Квотування	Встановлення рамок можливостей міграції	Зменшить кількість небажаних трудових мігрантів
Видачі дозволів	Перевірка наявності серед місцевих працівників претендента на вакансію	Обмежить доступ на місцевий ринок праці
Дефіцитності	Залучення висококваліфікованих іноземних працівників до сфери зайнятості, якщо є дефіцит місцевих робітників	Дозволить залучити додаткову робочу силу без фінансових витрат на її підготовку та навчання
Стажування	Тимчасове або сезонне залучення мігрантів для тимчасового задоволення потреби у робочій силі	Уникнення витрат на інтеграцію і незадоволення місцевого населення від напливу мігрантів
Преміювання	Фінансове стимулювання повернення мігрантів на батьківщину	Скоротить надлишкову чисельність іммігрантів
Захисту прав	Запобігання надексплуатації та надання соціальних гарантій	Привабливий імідж серед країн з браком робочої сили
Селекції	Відбір конкретних категорій працівників (готових за низьку плату виконувати важку чи непрестижну роботу, рідкісних професій)	Підвищить якість трудових мігрантів, дозволить посилити позитивні ефекти від їх залучення
Стимування	Посилення привабливості внутрішнього ринку праці	Збереже власних висококваліфікованих робітників
Віковий ценз	Вік мігрантів не може перевищувати визначений законом	Дозволить залучати бажані трудові ресурси
Добрий стан здоров'я	Відсутність певних захворювань, зокрема СНІДу, туберкульозу, психічних захворювань, залежностей	Збереже стан здоров'я національних робітників і зменшить витрати на медичне забезпечення іммігрантів

Продовження таблиці 1.5

Запобігання дискримінації	Використання географічних, регіональних квот, через лотерею	Збалансовує чисельність мігрантів різних національностей
Прямі професійні заборони	Вето займати певні посади трудовим іммігрантам (робота, пов'язана з державними/військовими таємницями)	Дозволяє зберегти національну безпеку та, попередити можливість терористичних атак

Джерело: складено автором.

Отже, зарубіжний досвід показує, що мотиваційними чинниками виступають різні причини для кожного мігранта особисто, хоча і переважаюча роль залишається за економічними. Через загрозу масштабних нерегульованих потоків трудових мігрантів, уряди країн розробляють міграційну політику, яка б захищала національний ринок праці. Оскільки міграційна поведінка проявляється на трьох рівнях (індивідуальному, груповому (сімейному) та державному), доцільно створювати дієві механізми регулювання трудової міграції за цими рівнями.

Зауважимо, що держава має найбільше важелів для регулювання міграції всередині країни та зниження її негативного впливу, тож дослідження цього рівня має пріоритетне значення для національних економік. Світовий досвід вчить, що поширення міграційних настроїв продукують такі антистимули, як конфліктність соціально-трудова відносин, несприятливі умови праці та її оплати, обмеженість соціального захисту, нестача гідних робочих місць, корупція під час працевлаштування, відставання від інших держав за рівнем доходів населення, індексом людського розвитку, загрози для життя через екологічні катастрофи, військові та громадянські конфлікти. У регулюванні міграційних настроїв ключова роль відводиться державі за одночасної підтримки усіх соціальних партнерів.

Оскільки кадрова катастрофа як наслідок міграції – не в інтересах підприємств, суб'єкти господарювання також мають активно включатися у процес регулювання трудової поведінки населення через створення привабливих стимулів до праці. Кожне підприємство і організація може

використовувати певний перелік механізмів регулювання трудової міграції в національних інтересах, що буде складати мікрорівень. Можна закріпити в статуті компанії перелік соціальних гарантій для мігрантів, фінансових виплат для працевлаштування та побажань особистого характеру (вимоги до стану здоров'я, відсутність судимостей) до можливих трудових мігрантів з інших країн.

Країни-учасниці трудового міграційного руху беруть активну участь у роботі міжнародних організацій шляхом ратифікації прийнятих ними конвенцій, рекомендацій, протоколів, визнання пріоритету норм міжнародного права над національними. Сукупність заходів з регулювання міграційних потоків трудового населення формує державну трудову міграційну політику, яка становить мезорівень. Кожна країна самостійно визначає які саме методи будуть застосовуватись, залежно від особливостей її історичного розвитку, економічної кон'юнктури, стану зайнятості трудових ресурсів, ринку житла, соціально-політичної ситуації. Регулювання передбачає вплив на два міграційні потоки: в'їзду (паспортний контроль, диференційований підхід, кількісне квотування по країні та галузям, надання переваги високоосвіченим мігрантам, якісні вимоги, візовий ценз, обмеження особистого характеру, фінансові обмеження) та виїзду (регулювання відтоку трудових мігрантів шляхом зниження рівня безробіття та підвищення заробітної плати і захист громадян-мігрантів за кордоном через використання контрактної форми найму, яка передбачає гарантований рівень оплати праці та соціальні гарантії). Отже, на цьому рівні доступні нормативно-правові, організаційні, фінансові, політичні, соціальні, інформаційні, економічні механізми впливу, що підтверджує важливість саме державного регулювання процесів трудової міграції.

На мегарівні діють всесвітні організації, які регулюють процеси трудової міграції на міжнародному рівні, закріплюють права і свободи людини, що несуть загальновизнані підстави для міграції (право на життя, свободу, працю, вільний вибір роботи, умов праці, захист від безробіття) та

допускають міграцію (право на вільне пересування, право залишати власну країну, шукати притулку в інших країнах та користуватися ним). Серед них провідну роль займає Організація Об'єднаних Націй, яка прийняла низку нормативно-правових актів спрямованих на забезпечення можливості пересуватися громадянам країн-учасниць, з дотриманням їх національного законодавства та здійснення трудової діяльності без утисків законних інтересів чи дискримінації прав. Також значну увагу питанням захисту прав і свобод трудових мігрантів приділяє Міжнародна Організація Праці, що впроваджує міжнародні стандарти з питань праці з приводу зайнятості, рівня оплати та умов праці, системи соціального забезпечення працюючих. Забезпеченням упорядкованої міграції населення з урахуванням специфічних потреб країни, попередженням нелегальної міграції, наданням безпосередньої допомоги постраждалим мігрантам, перерозподілом кваліфікованих людських ресурсів з метою економічного, соціального і культурного розвитку держав займається Міжнародна Організація з Міграції. Отже, можна стверджувати, що на цьому рівні переважно застосовуються нормативно-правові фінансові механізми регулювання трудової міграції.

Прийняті міжнародні нормативно-правові документи в рамках діяльності ООН, МОП та МОМ лягли в основу багатьох двосторонніх та багатосторонніх регіональних домовленостей щодо регулювання актуальних проблем міжнародної трудової міграції і стали фундаментом для формування основ діяльності інших міжнародних організацій на макрорівні, які сприяють гармонійному розвитку процесу трудової міграції в окремих регіонах світу. Рада Європи закріпила право трудових мігрантів займатися прибутковою діяльністю на території інших країн-учасниць, регламентувала отримання дозволів на роботу, проживання, набір робочої сили. Ще однією регіональною інтегративною міжнародною структурою на території Європи є Європейський Союз, який декларує право вільно пересуватися з метою працевлаштування на території країн-учасниць ЄС, залишатись на їх території після завершення трудової діяльності за певних умов, отримувати

соціальні гарантії, встановлює єдину систему правил, процедур, обмежень та розгляду заяв про отримання віз для працівників країн, які не входять до ЄС, надає пряму фінансову допомогу біженцям. На території СНД регулюється в'їзд та виїзд трудових мігрантів, їх групове переміщення, порядок укладання трудових договорів, взаємне визнання документів про освіту та кваліфікацію, надання соціального захисту трудовим мігрантам та членам їх сімей. Отже, тут механізми регулювання трудової міграції включають: нормативно-правові, адміністративні, фінансові та організаційні.

Підсумовуючи, зазначимо, що мотиваційні чинники міграційного процесу склалися історично й суттєво відрізняються в різних країнах, що викликає необхідність пошуку прийнятних методів регулювання трудової міграції з урахуванням регіональних особливостей, конкретної ситуації. В різні періоди часу в одній й тій самій країні, залежно від національних потреб застосовувалися методи, які передбачають стимулювання або обмеження процесів трудової міграції.

Отже, міграційна поведінка населення є актуальним об'єктом мотиваційного впливу та регулювання. Обираючи методи її регулювання, кожна країна обирає вектор свого розвитку. Це варто враховувати в Україні, зокрема в питаннях вибору заходів щодо регулювання мотивації трудової міграції населення на вітчизняному ринку праці з урахуванням національної та регіональної специфіки. Врахування напрацьованого міжнародного досвіду в цій сфері значно посилить позитивні економічні та соціальні ефекти від регулювання трудової міграції і дозволить нівелювати її негативний вплив.

Висновки до розділу 1

У першому розділі дисертації розкрито еволюцію наукових уявлень про трудову міграцію, визначено її сутність та роль в економіці країни, досліджено ключові чинники формування мотивації трудової міграції

населення, а також виявлено взаємозв'язок мотиваційного впливу працівника на його міграційну поведінку. Результати дослідження дали змогу зробити наступні висновки:

1. Запропоновано авторське визначення поняття «трудової міграції» як переміщення працездатного населення до інших населених пунктів, у тому числі за кордон, що зумовлено передусім мотивами задоволення актуальних та перспективних соціально-економічних потреб, зокрема отримання більшого доходу від трудової діяльності на тимчасовій (одноразово, декілька разів, регулярно) або постійній основі, уникнення соціальних ризиків, загроз для життя. Визначено, що міграція відображає процес перерозподілу трудових ресурсів між різними країнами та регіонами світу і є важливим фактором формування попиту та пропозиції робочої сили на міжнародному, національному та регіональному ринку праці.

2. Розроблено класифікацію трудової міграції, яка дозволяє зрозуміти взаємозв'язок та взаємозалежність тих чи інших видів трудової міграції. Такий підхід дозволив додатково деталізувати види трудової міграції за ознаками фіксації у джерелах статистичних даних, системності, тривалості, причинами, напрямками переміщення, якісним складом, локацією, просторовим переміщенням, способом реалізації, професійно-кваліфікаційним рівнем, метою працевлаштування та ін.

3. Систематизовано існуючі теорії мотивації з виділенням основних характеристик та можливого способу застосування з метою управління трудовою поведінкою працівника.

4. Розвиваючи положення мотиваційних теорій, запропоновано розуміти «мотивацію трудової міграції населення» як процес взаємодії внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, результуючим вектором якої слугує спонукання населення до трудового самовизначення шляхом переміщень.

5. Систематизовано наукові визначення понять «потреба», «інтерес», «здібності», «мотив», «стимул», «мотивація», здійснено їх класифікацію. Розкрито взаємозв'язок видів мотивації, наголошено на

важливості досягнення балансу між застосуванням набору тих чи інших методів стимулювання для успішної реалізації намічених заходів та отриманні максимального ефекту від них. Обґрунтовано, що поширення міграційних настроїв продукують такі антистимули, як конфліктність соціально-трудова відносин, несприятливі умови праці та її оплати, обмеженість соціального захисту, нестача гідних робочих місць, корупція під час працевлаштування, відставання України від розвинених держав за рівнем доходів населення, індексом людського розвитку, а також загрози для життя.

6. Класифіковано мотиваційні чинники трудової міграції за низкою ознак – за джерелами (внутрішні і зовнішні), за рівнем впливу (нанорівень, мікро-, мезо-, макрорівень), за змістовною ознакою (економічні, соціально-демографічні, організаційно-політичні, військові, екологічні, релігійні, природно-кліматичні, історико-етнічні, культурно-ментальні). Класифікація доводить, що в разі невідповідності чинників внутрішніх (потреби, інтереси, цінності населення) і зовнішніх (стимули, які пропонуються у сфері трудової діяльності), виникають мотиви руху працездатного населення у територіальному просторі в інтересах кращого задоволення актуальних потреб, зокрема, отримання більшого доходу від праці, уникнення ризику бідності, забезпечення розвитку здібностей, знань та навичок.

7. Досліджено міжнародний досвід регулювання міграційної поведінки населення. Виділено рівні регулювання процесу міжнародної трудової міграції із зазначенням виключної ролі урядів країн у захисті національних ринків праці. Систематизовано основні методи, які застосовуються з метою регулювання трудової міграції в національних інтересах урядами країн, серед них: нормотворчий, ліцензування, квотування, видачі дозволів, дефіцитності, стажування, преміювання, захисту прав, селекції, стримування, віковий ценз, добрий стан здоров'я, запобігання дискримінації, прямі професійні заборони.

Результати досліджень, висвітлені в першому розділі опубліковані в наукових працях автора [96, 89, 91, 90, 85].

РОЗДІЛ 2

ДІАГНОСТИКА СТАНУ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ І ТЕНДЕНЦІЙ МІГРАЦІЙНОГО РУХУ

2.1. Загальна оцінка тенденцій міграційного руху в світі та Україні, його наслідків та загроз для економіки

Трудова міграція населення формується в площині багатьох факторів. Їх розподіл можна здійснювати за різними підходами:

- суб'єктивним – залежно від суб'єкта міграційної поведінки, тобто окремої людини (особистісна, внутрішня мотивація), групи людей (сімейна, колективна мотивація), населення (суспільна мотивація);

- середовища формування – внутрішнього, пов'язаного з місцем перебування людини (мікро- і мезо-), чи зовнішнього (макро-), що відображає різні процеси суспільного розвитку.

Фактори мотивації трудової міграції залежно від середовища формування включають різні явища і процеси, пов'язані з повсякденною життєдіяльністю людини, а також трендами розвитку вищого порядку – загальнодержавного і глобального (рис. 2.1).

Серед вітчизняних міграціологів поширеним є переконання, що основними причинами еміграції українського населення є низька заробітна плата та її невідповідність фактичній вартості життя, недостатня кількість робочих місць і довготривале безробіття, відсутність можливостей для розвитку і самореалізації, невигідні і нестабільні умови ведення малого і середнього підприємництва, тобто проблеми, пов'язані із станом економіки і ринком праці [102, с. 477; 43; 21, с. 82].

Незважаючи на те, що в Україні існують численні проблеми, пов'язані з можливостями зайнятості та забезпечення добробуту населення, все більший мотиваційний вплив на міграцію спричиняє глобальне середовище.



Рис. 2.1. Рівні факторного впливу на мотивацію міграції людини

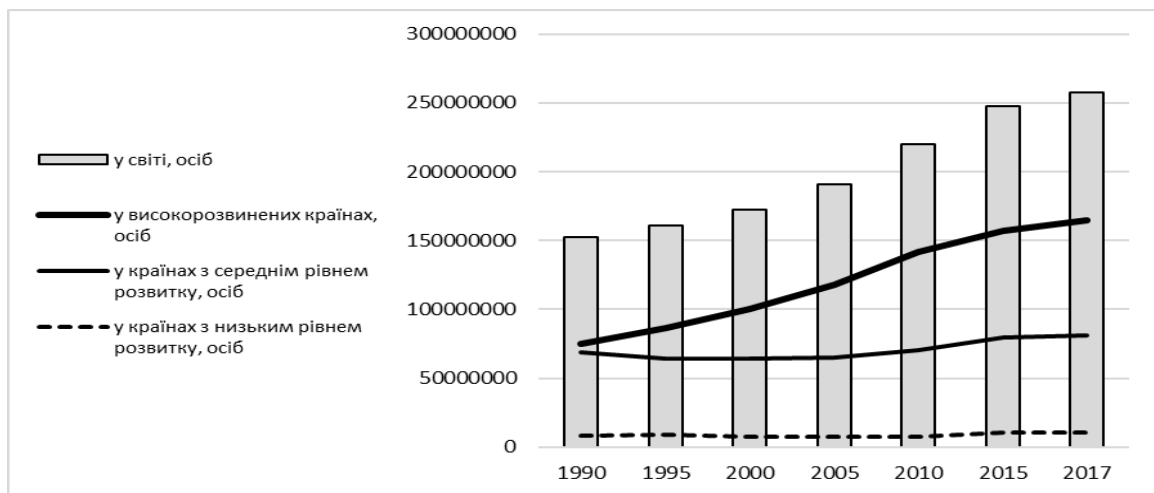
Джерело: побудовано автором.

Як пише О. Малиновська, ХХІ століття інколи називають століттям міграції: міграційні переміщення, масштаби яких постійно зростають, а напрями і склад урізноманітнюються, перетворилися на помітний чинник розвитку глобалізованого світу, чинять значний вплив на кількісний та якісний склад населення, економіку, політику, культуру [143, с. 9].

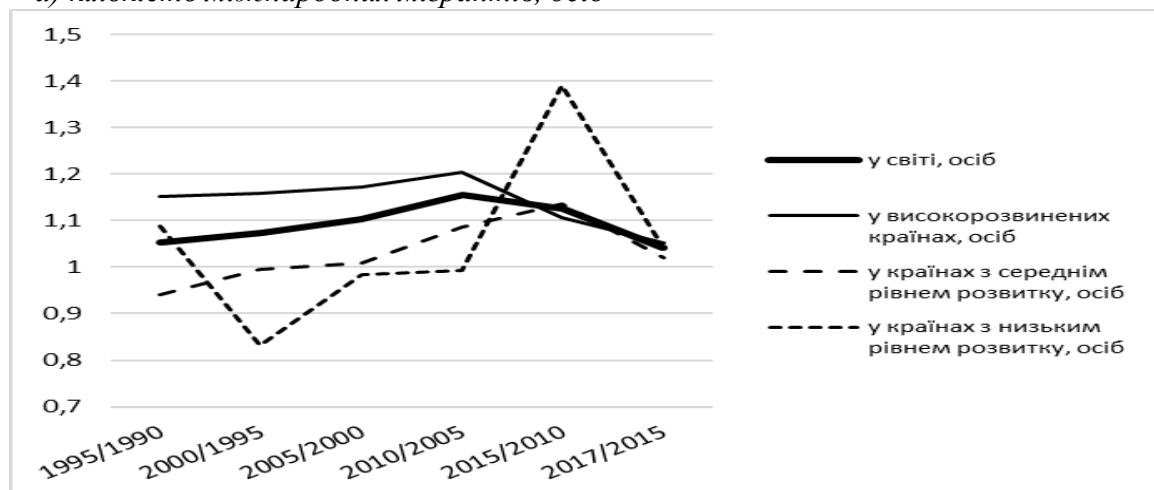
Нині людство переживає еру формування глобального мобільного простору, періодично стикаючись при цьому з проблемами нерівномірного перерозподілу ресурсів, у тому числі людських, в умовах надмірної соціально-економічної нерівності країн. Відбуваються зміни в ментальному сприйнятті міграції. Соціологічна теорія транснаціоналізму Т. Феїста знаходить своє відображення в життєвій стратегії все більшої кількості людей, навіть з країн, де умови проживання є «прийнятними» [291]. Це так звані «люди планети», які не ідентифікують себе з конкретною країною чи регіоном та не відзначаються жодною прив'язаністю до місця народження.

Міграційний рух планетарного масштабу посилюється в умовах регламентації права людини на переміщення. Все більше країн вдається до стимулюючої імміграційної політики, будучи зацікавленими в залученні людських ресурсів з інших країн.

Ці та інші фактори детермінують активізацію міграції в глобальному просторі. З огляду на це, вагомість глобального тренду міграційної активності сучасної людини у системі факторів мотивації трудової міграції постійно посилюється. Щоб підтвердити сформульовану гіпотезу проведено аналіз глобальних тенденцій міграційного руху населення та з'ясовано місце в них України (рис. 2.2).



а) кількість міжнародних мігрантів, осіб



б) темпи зміни кількості міжнародних мігрантів, базовий рік до попереднього

Рис. 2.2. Кількість міжнародних мігрантів у світі та за країнами призначення залежно від рівня їхнього розвитку, 1990-2017 роки

Джерело: побудовано автором на основі [312].

Згідно з даними ООН, у 2017 році кількість міжнародних мігрантів склала 3,4 % населення планети, коли, для прикладу, в 70-х роках ХХ століття їх частка сягала трохи більше 2 % і це при тому, що чисельність населення світу стрімко зростає. 3,4 % – це вагомий показник з огляду на його прогресивне зростання. На рис. 2.2 відображено динаміку кількості міжнародних мігрантів у світі та в розрізі країн прибуття, залежно від рівня їх розвитку. Визначення місця України в глобальному міграційному просторі та її конкурентних позицій на глобальному ринку праці потребує розуміння загальних міграційних тенденцій й того факту, що питання міграції є актуальним для більшості країн, не прихильних до автаркічної моделі розвитку. Міграція має сприйматись як виклик та рушій покращення внутрішніх умов розвитку країни з метою протидії втраті трудового потенціалу населення.

На рис. 2.2 відображено динаміку кількості міжнародних мігрантів у світі. Цей показник використовують ООН, Світовий Банк та інші авторитетні міжнародні організації, відносячи до міжнародних мігрантів осіб, які проживають в інші країні, аніж народились [296, с. 3].

За останні 27 років кількість міжнародних мігрантів зросла з 152,5 млн. осіб до 257,7 млн. осіб або в 1,69 рази. За країнами призначення найбільше зростання кількості міжнародних мігрантів спостерігалось для високорозвинених країн – в 2,19 рази, в той час, коли для країн з середнім рівнем розвитку – 1,19, з низьким – 1,28.

Аналіз темпів зростання кількості міжнародних мігрантів вказує на значне їх зростання за період 2010-2015 років для країн з низьким рівнем розвитку. Це зумовлено вимушеними переміщенням населення внаслідок громадянської війни в Сирії, а також локальних конфліктів в інших неблагополучних країнах. Цей приклад вказує, що окрім домінуючих міграційних мотивів працевлаштування для багатьох суспільств залишається актуальним питання безпеки та вимушених переміщень.

Високорозвинені країни закономірно залишаються найбільш привабливими за призначенням для міжнародних мігрантів. На рис. 2.3 зазначено, що на них припадає близько 64,0 % усіх міжнародних мігрантів, коли в 1990 році лише – 49,3 %. Розвинуті країни майже завжди проводять селективну міграційну політику, контролюючи тиск мігрантів на ринок праці та прагнучи залучити той трудовий потенціал, якого потребує економіка. Зазвичай це робітничі кадри – для країн, які потерпають від їх браку, як от в Європі, а також особи з високими інтелектуальними здібностями. Прикладом грамотної політики залучення інтелекту з усіх країн світу є США.

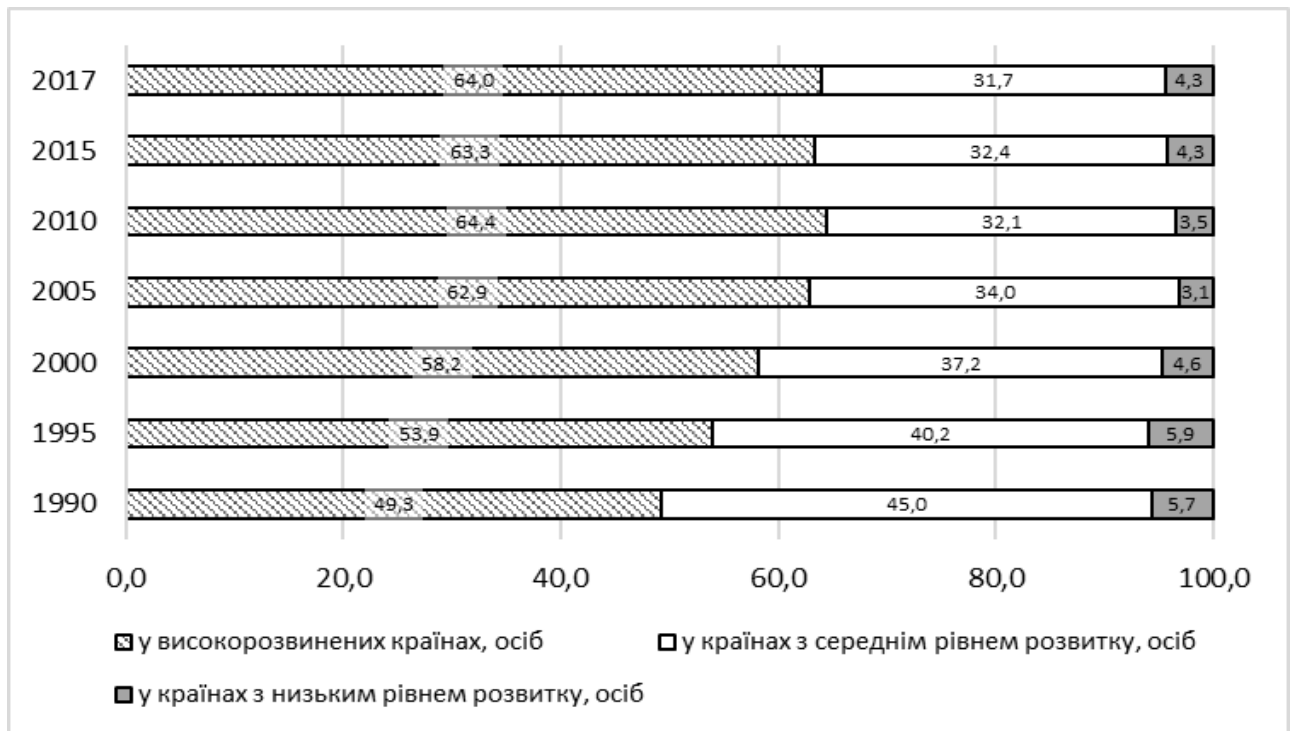


Рис. 2.3. Структура країн за призначенням міжнародних мігрантів залежно від рівня їхнього розвитку, 1990-2017 роки

Джерело: побудовано автором на основі [312].

Європа – один з найпривабливіших світових регіонів для міжнародних мігрантів. Для українського суспільства розуміння міграційної привабливості європейських країн є первинним з огляду на наближеність її кордонів і фактичну переорієнтацію на західний міграційний вектор після конфліктних

подій 2014 року. На європейські країни як країни призначення міжнародних мігрантів у 2017 році припадало 30,2 % від світового показника (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Кількість міжнародних мігрантів за країнами призначення в Європі,
1990-2017 роки**

	1990		1995		2000		2005		2010		2015		2017	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Європа	49232,2	100	52867,1	100	56314,4	100	63201,3	100	70747,9	100	74501,5	100	77895,2	100
Східна Європа	21995,3	44,7	21344,1	40,4	20428,5	36,3	19747,4	31,2	19127,8	27,0	19880,5	26,7	20121,7	25,8
Північна Європа	6645,6	13,5	7194,8	13,6	7901,0	14,0	9588,8	15,2	11810,7	16,7	13188,8	17,7	13946,4	17,9
Південна Європа	4340,4	8,8	5985,7	11,3	7517,1	13,3	11974,3	18,9	16205,4	22,9	15830,5	21,2	15957,63	20,5
Західна Європа	16250,8	33,0	18342,5	34,7	20467,9	36,3	21890,7	34,6	23604,1	33,4	25601,7	34,4	27869,5	35,8
Україна	6892,9	14,0	6172,3	11,7	5527,1	9,8	5050,3	8,0	4818,8	6,8	4915,1	6,6	4964,3	6,4

Джерело: складено автором на основі [312].

Найвища частка міжнародних мігрантів притаманна країнам Східної Європи, серед яких Україна. Українське суспільство трансформується в специфічних умовах міжнародної міграції. На території України проживає значна частина осіб, народжених поза її межами, що суттєво впливає на міграційні орієнтири населення. До конфліктних подій 2014 року переважна його частина була орієнтована на схід (в Росію) з огляду на тісні соціетальні зв'язки (місце народження, родичі, інформаційне сприйняття (ЗМІ) тощо).

Привабливість високорозвинених, у тому числі європейських, країн для міжнародних мігрантів змушує інші країни шукати шляхи для нівелювання негативних наслідків від втрат трудового потенціалу. До числа таких країн належить Україна. Основний виклик для неї – геополітичне розташування між Європою й Азією. З одного боку, це змушує країну розвиватись та стимулює зарубіжних партнерів до інвестицій в економіку України в умовах вищих геополітичних протистоянь, а з іншого – ризику втрат трудового потенціалу зростають, що загострюється в кризові для України періоди.

Україна входить до числа найбільших донорів людських ресурсів у світі. Згідно даних ООН, у 2017 році вона обіймала 8 позицію серед країн, найбільших донорів міжнародних мігрантів (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Місце України серед найбільших донорів міжнародних мігрантів у світі

№	1990 рік	№	2000 рік	№	2017 рік
1	Росія (12,7 млн ос.)	1	Росія (10,7 млн ос.)	1	Індія (16,6 млн ос.)
2	Афганістан (7,3 млн ос.)	2	Мексика (9,6 млн ос.)	2	Мексика (13,0 млн ос.)
3	Індія (6,8 млн ос.)	3	Індія (8,0 млн ос.)	3	Росія (10,6 млн ос.)
4	Бангладеш (5,6 млн ос.)	4	Китай (5,8 млн ос.)	4	Китай (10,0 млн ос.)
5	Україна (5,6 млн ос.)	5	Україна (5,6 млн ос.)	5	Бангладеш (7,5 млн ос.)
6	Мексика (5,0 млн ос.)	6	Бангладеш (5,4 млн ос.)	6	Сирія (6,9 млн ос.)
7	Китай (4,1 млн ос.)	7	Афганістан (4,5 млн ос.)	7	Пакистан (6,0 млн ос.)
8	Великобританія (4,1 млн ос.)	8	Великобританія (3,9 млн ос.)	8	Україна (5,9 млн ос.)
9	Пакистан (3,6 млн ос.)	9	Казахстан (3,6 млн ос.)	9	Філіппіни (5,7 млн ос.)
10	Італія (3,5 млн ос.)	10	Пакистан (3,4 млн ос.)	10	Великобританія (4,9 млн ос.)
11	Німеччина (3,3 млн ос.)	11	Німеччина (3,4 млн ос.)	11	Афганістан (4,8 млн ос.)
12	Казахстан (3,0 млн ос.)	12	Італія (3,1 млн ос.)	12	Польща (4,7 млн ос.)
13	Туреччина (2,5 млн ос.)	13	Філіппіни (3,1 млн ос.)	13	Індонезія (4,2 млн ос.)
14	Мозамбик (2,2 млн ос.)	14	Туреччина (2,8 млн ос.)	14	Німеччина (4,2 млн ос.)
15	Філіппіни (2,0 млн ос.)	15	Палестина (2,8 млн ос.)	15	Казахстан (4,1 млн ос.)
16	Португалія (1,9 млн ос.)	16	Індонезія (2,3 млн ос.)	16	Палестина (3,8 млн ос.)
17	Білорусь (1,8 млн ос.)	17	Польща (2,1 млн ос.)	17	Румунія (3,6 млн ос.)
18	Ефіопія (1,7 млн ос.)	18	Португалія (2,0 млн ос.)	18	Туреччина (3,4 млн ос.)
19	Індонезія (1,6 млн ос.)	19	США (2,0 млн ос.)	19	Єгипет (3,4 млн ос.)
20	Азербайджан (1,6 млн ос.)	20	Південна Корея (2,0 млн ос.)	20	Італія (3,0 млн ос.)

Джерело: складено автором на основі [296, 66, 311].

Міграційна мапа світу постійно змінюється: на етапі формування індустріального суспільства причиною міграцій було освоєння колонізованих територій (Велика Британія – США, Португалія – Латинська Америка і т. д.); з початку ХХ ст. міграція почала набувати політичних ознак; для нинішнього етапу домінує економічна міграція, яка в умовах загальносуспільних прогресивних змін набуває все більше інтелектуальних ознак [18, с. 71].

Залежно від демографічних, соціально-економічних і політичних особливостей розвитку, країни змінюють функціональність донорства міжнародних мігрантів. Багато держав розвивається в умовах високої міграційної активності населення. Питання – у виробленні відповідної

міграційної політики, орієнтованої на забезпечення циркулюючої міграції, оптимізацію міграційної активності населення з позицій національних пріоритетів, гармонізації індивідуальних і суспільних інтересів, покращення якості життя населення й цілісності соціуму [221, с. 73].

Для України міграційне донорство залишається загрозою:

- націобезпекового характеру – послаблення соціетальних зв'язків в умовах геополітичного протистояння, що посилює суб'єктивні впливи інших держав на національну свідомість і територіальну цілісність;

- демовідтворювального характеру – суттєве зниження чисельності населення в умовах демографічної кризи за рахунок додаткових міграційних витрат, еміграції сімей та жінок дітородного віку;

- інтелектуально-трудового характеру – втрата інтелектуального й трудового потенціалу осіб, які виїжджають і не повертаються або працюють за кордоном в умовах, що не відповідають їх освітній кваліфікації, досвіду;

- економічного характеру – втрата людського потенціалу як основи економічного розвитку.

Одним з основних міграційних ризиків для України є втрати інтелектуального і трудового потенціалу населення, що проходять в умовах:

- неефективної міграційної політики, ігнорування проблем трудової міграції за слабкої людиноорієнтованої державно-управлінської парадигми;

- неефективної політики зайнятості і соціального захисту населення;

- неефективної системи обліку міграційних процесів, у тому числі з метою працевлаштування, що унеможлиблює якісні наукові дослідження з даних питань;

- відсутності системного моніторингу мотивів трудової міграції на рівні Державної служби статистики України та існування різних авторських досліджень, які можуть політично спекулюватись у суб'єктивних цілях.

Проведемо аналіз міграційної ситуації в Україні, виходячи з наявної статистичної бази. Фахівці виділяють п'ять хвиль міграції населення України, що розкривають домінуючий характер її мотивів:

- перша хвиля: поч. 70-х років XIX ст. й до Першої світової війни – зумовлена бідністю, пошуком більш придатних умов праці та національним пригніченням з боку Австро-Угорської і Російської імперій;

- друга хвиля: період між двома світовими війнами (1917-1939 рр.) – зумовлена бідністю й потребами виживання в умовах примусової колективізації та голодомору [120, с. 19];

- третя хвиля: роки Другої світової війни і повоєнний період – мала превалюючий політичний характер;

- четверта хвиля: середина 90-х років XX ст. й частково до теперішнього часу – так звана «заробітчанська»;

- п'ята новітня хвиля: з 2014 року – інтелектуальна, що характеризується виїздом осіб з метою працевлаштування в умовах конкурентних порівнянь (виїзд кваліфікованих кадрів), а також зростаючими орієнтирами молоді на навчання й подальше працевлаштування за кордоном.

Таким чином, для останніх міграційних хвиль домінують економічні мотиви трудової міграції, пов'язані з потребами вищого доходу та впливом нерівномірності економічного розвитку країн (про що йшлося в п. 1.1). У той самий час набирають усе більшої сили соціальні мотиви, пов'язані з прагненням поліпшення умов праці і життя. У даному контексті помітну роль відіграє формування глобального міграційного простору і ринку праці. Усе більше населення України розглядають можливість виїзду з України. За результатами одного з досліджень – це понад 63 % населення [171]. Хоча на трансформацію думок у дію впливає багато факторів, однак такий показник вказує, що значна частина населення при погіршенні соціально-економічної ситуації в Україні та за умов стимулюючої імміграційної політики інших країн може прийняти рішення про міграцію.

Основним показником щодо міграції, який подає Державна служба статистики України, є кількість прибулих і вибулих осіб, а також міграційне сальдо. Це індикатори довготермінової міграції, які відображають зміну місця реєстрації населення.

На рис. 2.4 відображено динаміку відношення кількості вибулих осіб (за зовнішнім і внутрішнім напрямками) до кількості економічно активного, зайнятого і безробітного населення.

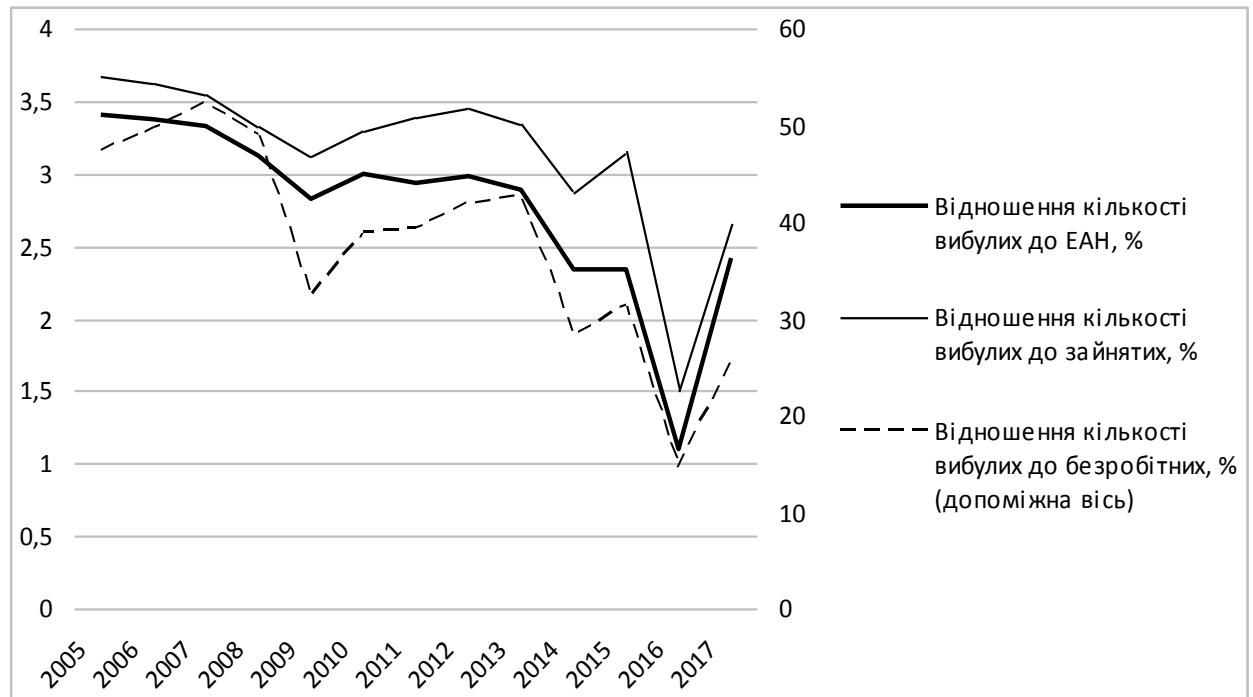


Рис. 2.4. Динаміка кількості вибулих осіб (довгострокових мігрантів) у відношенні до основних показників ринку праці України, 2005-2017 роки, %

Джерело: побудовано автором на основі [165, 55].

У 2016 році зазначено низький показник вибуття у зв'язку зі зміною методології збору даних від адміністративних служб територіальних органів реєстрації, а не Державної міграційної служби України, як це було до цього.

Динаміка кількості вибулих осіб у відношенні до основних показників розвитку ринку праці України показує, що в періоди 2007-2009 рр. і 2013-2016 рр. відбувалось помітне падіння відносних значень. З цього можна сформулювати гіпотезу щодо специфічного впливу кризових періодів на довгострокову міграцію населення України: світова фінансова криза 2008 року дестимулювала міграцію в умовах спаду економіки більшості держав та змушувала до рееміграції на батьківщину; криза України з 2013 року,

пов'язана з військовими діями, знизила міграційні настрої частини населення в умовах посилення патріотизму, а іншу частину переорієнтувала на коротко- і середньострокову міграцію.

Незважаючи на специфічність показників кількості прибулих і вибулих осіб, їх аналіз дозволяє сформулювати загальне бачення регіональної специфіки міграційних процесів в Україні, в тому числі виникнення регіональних міграційних асиметрій [114]. Результати такого аналізу є необхідними для обґрунтування пріоритетів регулювання міграції на регіональному рівні та здійснення регіонального міграційного менеджменту [176, с. 88].

Розрахунок відношення кількості вибулих і прибулих по регіонах вказує на ті області, які є найбільш мобільними і формуються як донори, реципієнти або ж території «транзиту». У Додатку Б відображено відносні показники кількості прибулих і вибулих до економічно активного населення у регіонах України у динаміці за період 2005-2017 років. Порівняння даних 2015 р. і 2017 р. вказує на спадну динаміку відносного показника та зростання відриву м. Київ і Київської області з погляду концентрації економічно активного населення.

За даними наведеними на рис. 2.5 слід звернути увагу на переважання показника прибуття населення над вибуттям в окремих регіонах України, що засвідчує привабливість таких регіонів для трудової міграції. Відтак у них кращі умови зайнятості. Концентрація економічно активного населення дозволяє таким регіонам й надалі забезпечувати розвиток регіонального ринку праці. Чим більшою є різниця відношення кількості прибулих і кількості вибулих до економічно активного населення, тим вищою є міграційна привабливість регіону і навпаки.

Згідно з показниками 2005 року, основними регіональними ринками праці-осередками концентрації економічно активних осіб в Україні були м. Київ, Харківська, Одеська, Дніпропетровська, Київська області; у 2017 році до них додалися Івано-Франківська і Львівська області, які нині динамічно розвиваються. Якщо в 2005 році основними донорами людських

ресурсів були Кіровоградська, Херсонська, Житомирська, Чернігівська, Хмельницька, Сумська, Рівненська області, то в 2017 році такими із зрозумілих причин стали Луганська і Донецька, а також Вінницька, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська, Кіровоградська і Рівненська області.

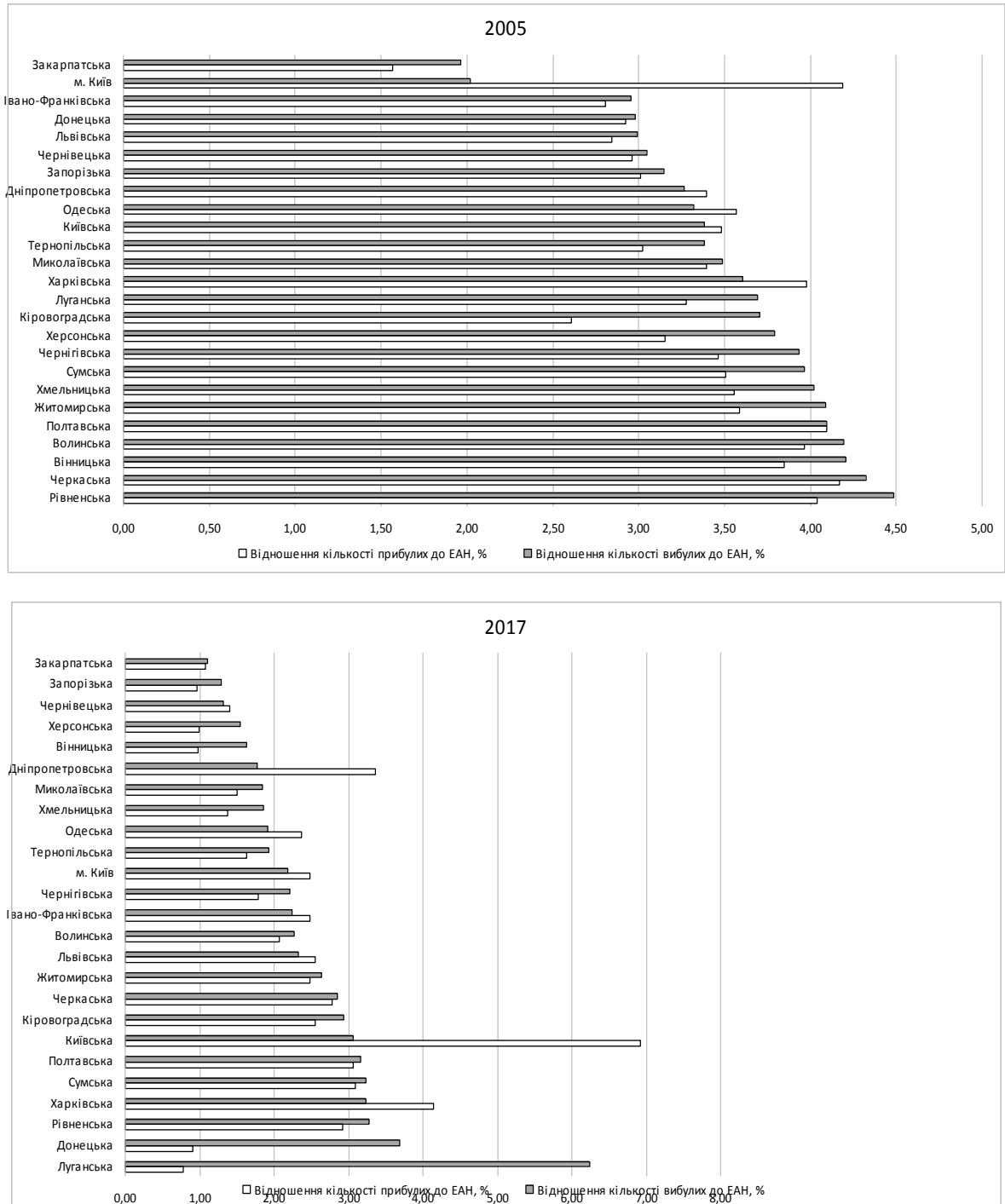


Рис. 2.5. Кількість вибулих і прибулих осіб (довгострокових мігрантів) у відношенні до економічно активного населення у регіонах України, 2005 і 2017 роки, %

Джерело: побудовано автором на основі [165, 69].

Серед найбільш проблемних регіонів виділяється Кіровоградська область. Оскільки в рамках даного дослідження буде проведено соціологічне опитування на прикладі даного регіону, необхідно звернути більшу увагу на специфіку його міграційної ситуації. Це депресивна область з тенденцією до стрімкого природного скорочення населення (за останні 5 років чисельність населення зменшилась на 3,7 % [198]), через що міграційні втрати є ще більш загрозливими. У зв'язку з цим у Стратегії розвитку Кіровоградської області на період до 2020 року одним із стратегічних пріоритетів було визначено послаблення негативних демографічних тенденцій шляхом підвищення народжуваності та сприяння позитивному міграційному сальдо [198].

На рис. 2.6 відображено динаміку кількості вибулих осіб у відношенні до основних показників ринку праці Кіровоградської області та України.

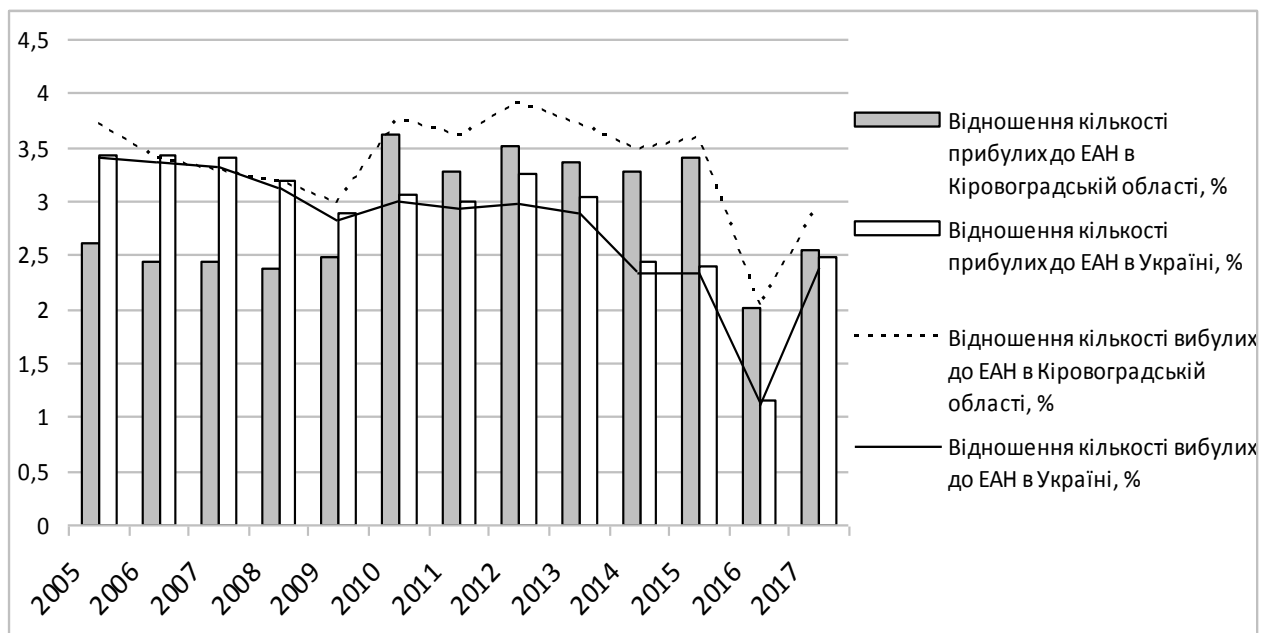


Рис. 2.6. Динаміка кількості вибулих осіб (довгострокових мігрантів) у відношенні до основних показників ринку праці Кіровоградської області та України, 2005-2017 роки, %

Джерело: побудовано автором на основі [165, 69].

Показник вибуття не відображає у повній мірі масштаби трудової міграції, проте дозволяє сформулювати міграційний профіль регіону/країни через призму довгострокової міграції. Необ'єктивність показника по вибуттю

не дозволяє здійснювати якісні прогностні оцінки навіть у короткостроковому періоді (рис. 2.7 для України і Кіровоградської області).

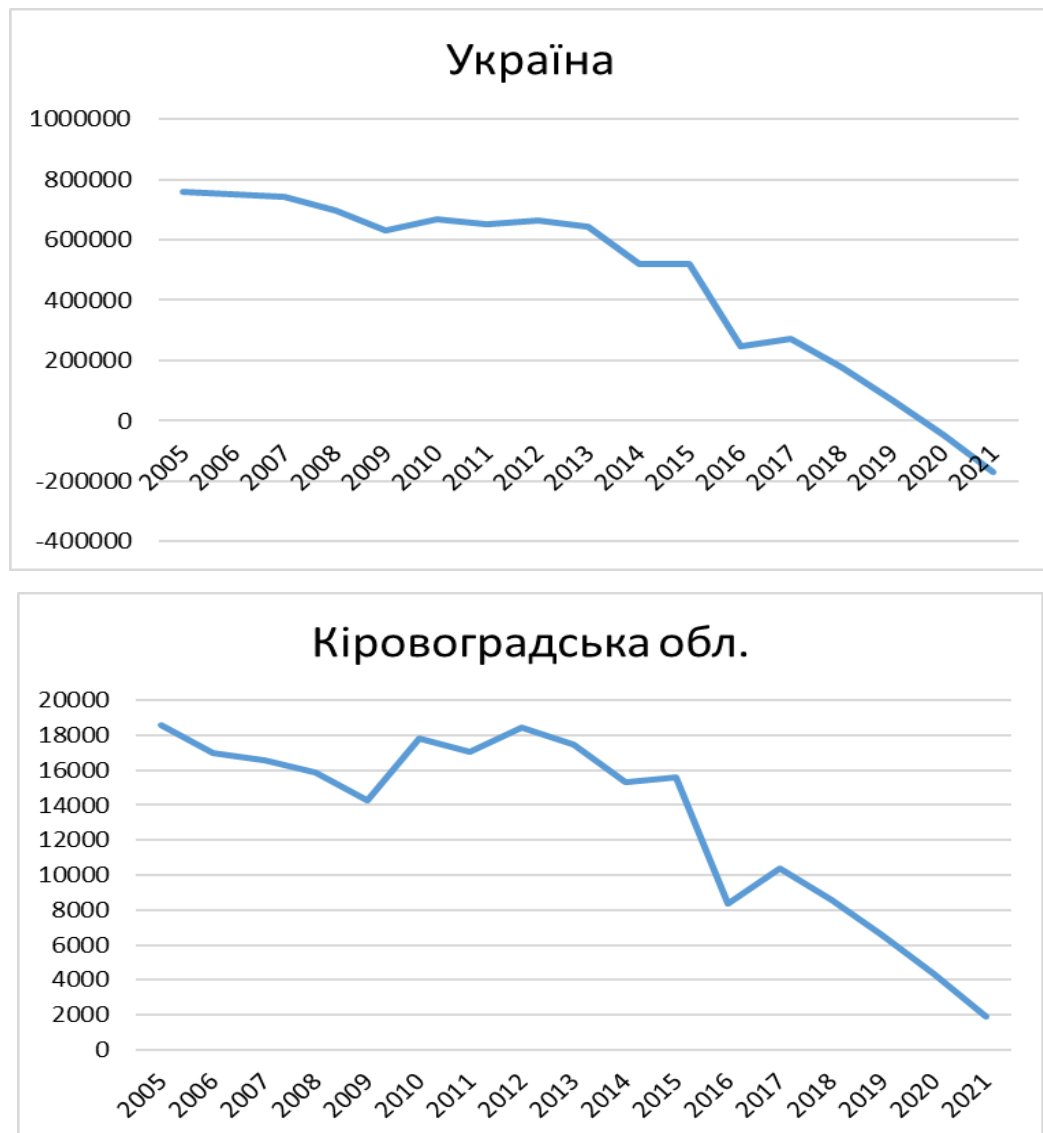


Рис. 2.7. Динаміка вибулих осіб в Україні і Кіровоградській області: короткостроковий прогноз до 2021 року

Джерело: побудовано автором на основі [165, 69].

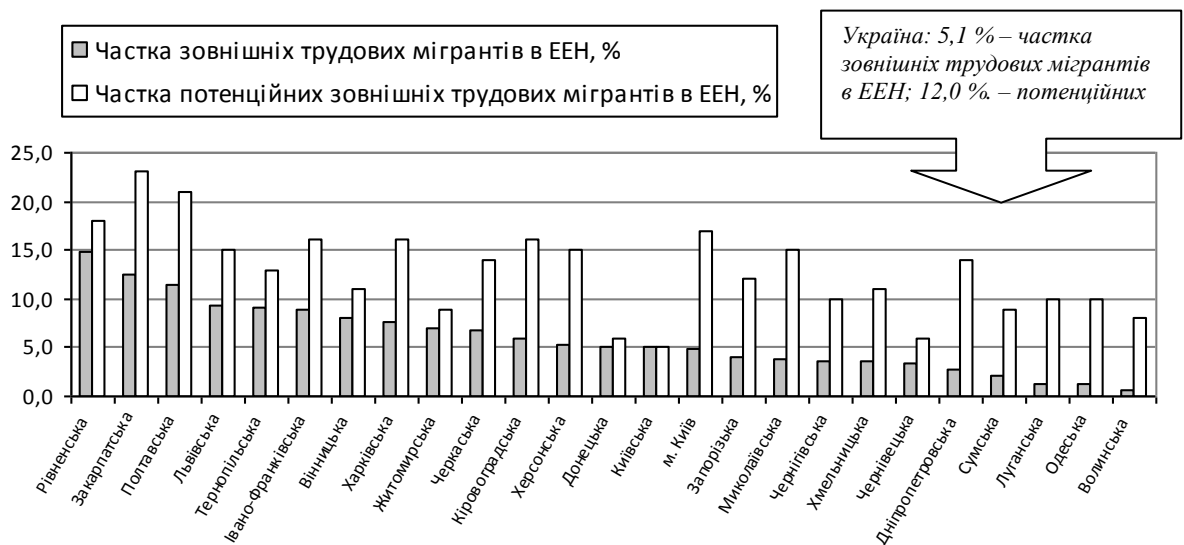
Трудова міграція населення України має переважно короткостроковий і мятниковий характер. Щоб це підтвердити, необхідно проаналізувати інші доступні статистичні дані. Найбільш розгорнутий перелік показників щодо особливостей трудової міграції подано в обстеженні МОМ в Україні «Міграція в Україні: факти і цифри» [166]. Однак більшість даних цього джерела наведено

до 2014 року, через що вони втрачають свою актуальність.

У 2017 році опубліковано результати дослідження з питань міграції і торгівлі людьми в Україні, проведене на замовлення МОМ, яке містить основні показники щодо трудової міграції й торгівлі людьми. Зокрема, наведено приблизні оцінки регіонального зрізу масштабів трудової міграції та оцінено рівень потенційної трудової міграції за зовнішнім вектором (рис. 2.8).



а) кількісний вимір масштабів зовнішньої трудової міграції, тис. осіб



б) відносний вимір масштабів зовнішньої трудової міграції, %

Рис. 2.8. Зовнішня трудова міграція населення регіонів України в абсолютних і відносних оцінках, 2017 рік

Джерело: побудовано автором на основі [61].

Врахування кількісних та відносних показників дозволяє згрупувати регіони залежно від рівня й потенціалу трудової міграції (табл. 2.3).

Кіровоградська область за кількістю зовнішніх трудових емігрантів займала у 2017 році 11 позицію, а за їх відношенням до чисельності економічно активного населення – 5 позицію. Тобто трудова міграція для області є потужним чинником розвитку регіонального ринку праці.

Таблиця 2.3

Регіони України в контексті специфіки зовнішньої трудової міграції населення, 2017 рік

№ з/п	Показник	Області з найвищим значенням	Області з найнижчим значенням
1	Кількість зовнішніх трудових емігрантів, тис. осіб	Рівненська Закарпатська Полтавська Львівська Тернопільська	Дніпропетровська Сумська Луганська Одеська Волинська
2	Частка зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення, %	Рівненська Тернопільська Закарпатська Полтавська Кіровоградська	Сумська м. Київ Дніпропетровська Волинська Одеська
3	Кількість потенційних зовнішніх трудових мігрантів, тис. осіб	Львівська Дніпропетровська Харківська м. Київ Київська	Херсонська Луганська Волинська Миколаївська Чернівецька
4	Частка потенційних зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення, %	Тернопільська Закарпатська Рівненська Хмельницька Івано-Франківська	м. Київ Одеська Миколаївська Донецька Чернівецька

Джерело: складено автором на основі [61].

Що стосується потенційної зовнішньої трудової міграції, то абсолютний показник визначив 19 позицію Кіровоградської області серед інших регіонів, а відносний – 13 позицію. Тобто, з однієї сторони, потенціал трудової міграції області вичерпаний, однак активні процеси депопуляції населення з високим рівнем міграційної активності все одно призводять до подальшого вимивання трудового потенціалу з регіону.

Більш повну картину щодо трудової міграції населення України відображають результати обстеження «Зовнішня трудова міграція», яке проводилось у 2005-2008 рр., 2010-2012 рр. і 2015-2017 рр. В обстеженні наводяться важливі індикатори не лише трудової міграції, але й трудові міграційних настроїв населення. Перелік індикаторів в опитуваннях дещо відрізняється, тому не завжди вбачається можливим здійснити динамічні порівняння.

У табл. 2.4 відображено зведені дані щодо циркулюючого характеру трудової міграції населення України. У п. 2.2 буде проведений більш детальний аналіз більшості показників обстеження через призму виявлення причин активізації міграційної поведінки українців.

Таблиця 2.4

**Циркулюючий характер трудової міграції населення України,
2005-2017 роки**

№ з/п	Показник	Показники	Динамічні особливості
1	Кількість трудових мігрантів, усього, тис. осіб	1476,1 тис. осіб у 2005-2008 роках, 1181,6 тис. осіб у 2010-2012 роках, 1303,3 тис. осіб у 2015-2017 роках	Циклічне коливання кількості трудових мігрантів
2	Характер циркулюючої трудової міграції	48,5 % короткострокових мігрантів, 43,2 % трудових мігрантів, які повернулись, 8,3 % працівників-емігрантів у 2017 році	Збільшення частки трудових мігрантів, які повернулись
3	Структура трудових мігрантів за досвідом виїздів	46,1 % здійснювали декілька поїздок на рік, 43,6 % – одну поїздку, 5,9 % – щомісячно, 4,4 % – щотижня у 2017 році	Переважання кількарізових виїздів з метою короткострокової міграції або разових виїздів з метою здобуття міграційного досвіду
4	Структура трудових мігрантів за тривалістю перебування за кордоном	43,5 % перебували за кордоном від 1 до 3 місяців, 22,4 % – від 3 до 6 місяців, 10,8 % – від 6 місяців до 12 місяців, 10,1 % – понад 12 місяців, 7,8 % – від 1 тижня до 1 місяця у 2017 році	Зростання частки осіб, які перебувають за кордоном від 1 до 6 місяців (з 54,8 % до 65,9 %) Зниження частки осіб з перебуванням до 1 тижня/місяця в умовах труднощів (часових і фінансових витрат) перетину державного кордону

Джерело: складено автором на основі [80, 79].

Результати аналізу основних даних обстеження підтверджують первинний орієнтир населення України на короткострокову трудову міграцію, пов'язаний з потребою покращення рівня добробуту. Цей факт специфікує пріоритети вдосконалення мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення та розкриває значні можливості оптимізації наслідків міграції в особистісному, суспільному і державному вимірах.

Комплексний аналіз міграційного руху населення на глобальному, національному і регіональному рівнях дав змогу сформулювати загальне бачення середовища мотивації трудової міграції (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

SWOT-аналіз особливостей трудової міграції населення України в контексті пріоритетів мотиваційного механізму її регулювання

<i>СИЛЬНІ СТОРОНИ</i>	<i>СЛАБКІ СТОРОНИ</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Висока мобільність українського суспільства із здатністю швидко реагувати на умови середовища ▫ Циркулююча трудова міграція з первинною орієнтацією населення на короткострокові (сезонні) переміщення ▫ Розширення ціннісно-світоглядних орієнтирів осіб, які мали досвід трудової міграції (розуміння умов праці і проживання в іншому суспільстві) ▫ Готовність якісно працювати за умов належної оплати праці (низький поріг вимог до умов праці) 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Конкурентні програвні позиції України за умовами праці у порівнянні із сусідніми європейськими державами (особливо щодо оплати праці) ▫ Практична відсутність державної політики щодо регулювання трудової міграції, орієнтованої на чинники її мотивації та наслідки впливу на національний ринок праці ▫ Працевлаштування мігрантів з України за кордоном на посадах, що не відповідають їх освітньо-кваліфікаційному рівню та досвіду (наслідок – втрата інтелектуального потенціалу)
<i>МОЖЛИВОСТІ</i>	<i>ЗАГРОЗИ</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Ефективне використання міграційного капіталу (набутих знань, досвіду і фінансових ресурсів) для розвитку бізнесу, самозайнятості, подальшого працевлаштування після повернення ▫ Розвиток конкурентоспроможного національного (регіонального) ринку праці в умовах протидії втратам трудового потенціалу ▫ Розвиток споживчого ринку, ринку послуг в умовах зростання добробуту населення за рахунок міграційних доходів 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Дефіцит кваліфікованих фахівців і робітників окремих професійних груп в умовах їх активної трудової міграції на національному ринку праці ▫ Втрати інтелектуального потенціалу молоді в умовах зростаючої освітньої міграції та їх подальшого працевлаштування за кордоном ▫ Втрати демографічного потенціалу в умовах возз'єднання дистантних сімей трудових мігрантів за кордоном (особливо в Польщі), народження і реєстрація там дітей

Джерело: складено автором.

Не можна відкидати значимість впливу глобальних чинників міграції, адже людство розвивається за вектором високої мобільності, яка стає умовою прогресивних змін. Трудоміграційна активність населення України не є виключно ризиком і загрозою. Це потужна детермінанта якості життя населення, послаблення тиску безробітних на національний ринок праці та інших позитивних аспектів. Разом з тим, існуюча ситуація вимагає розробки і дії ефективного механізму регулювання трудовою міграцією населення України, в тому числі з фокусом на чинники її мотивації. В основі обґрунтування пріоритетів такого механізму має бути цілісне розуміння причин, стану і наслідків трудової міграції в розподілі позитивного і негативного характеру – позитивного для розуміння які явища і процеси слід стимулювати, та негативного – для розуміння які явища і процеси слід послаблювати, нівелювати чи адаптуватись до них (якщо перші два кроки неможливі). Для визначення позитивних і негативних аспектів трудової міграції доцільно використати метод SWOT-аналізу (табл. 2.5).

Отже, трудова міграція – дуже суперечливе явище для українського суспільства. Його наслідки набувають як позитивних, так і негативних ознак. Для посилення позитивних наслідків має реалізовуватись механізм регулювання трудовою міграцією, орієнтований на вплив на поведінку населення та його мотивацію до переміщень. Міграцію обмежити неможливо. Однак слід формувати таке середовище життєдіяльності людини, яке було б здатним задовольнити різні її потреби.

2.2. Соціально-економічна оцінка причин активізації міграційної поведінки українців та її наслідків для ринку праці

Соціально-економічна оцінка причин та наслідків активізації міграційної поведінки українців має здійснюватися через комплексний підхід структурно-параметричного аналізу. Це означає, що міграційна поведінка є одночасно чинником та індикатором якості середовища життєдіяльності

людини. З точки зору економіки, міграційна поведінка, в першу чергу, розкриває причини та наслідки міграції з метою працевлаштування, що має сильний вплив на ринок праці країни та її регіонів.

Комплексний підхід до соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення України охоплює чотири основні блоки аналізу (рис. 2.9).

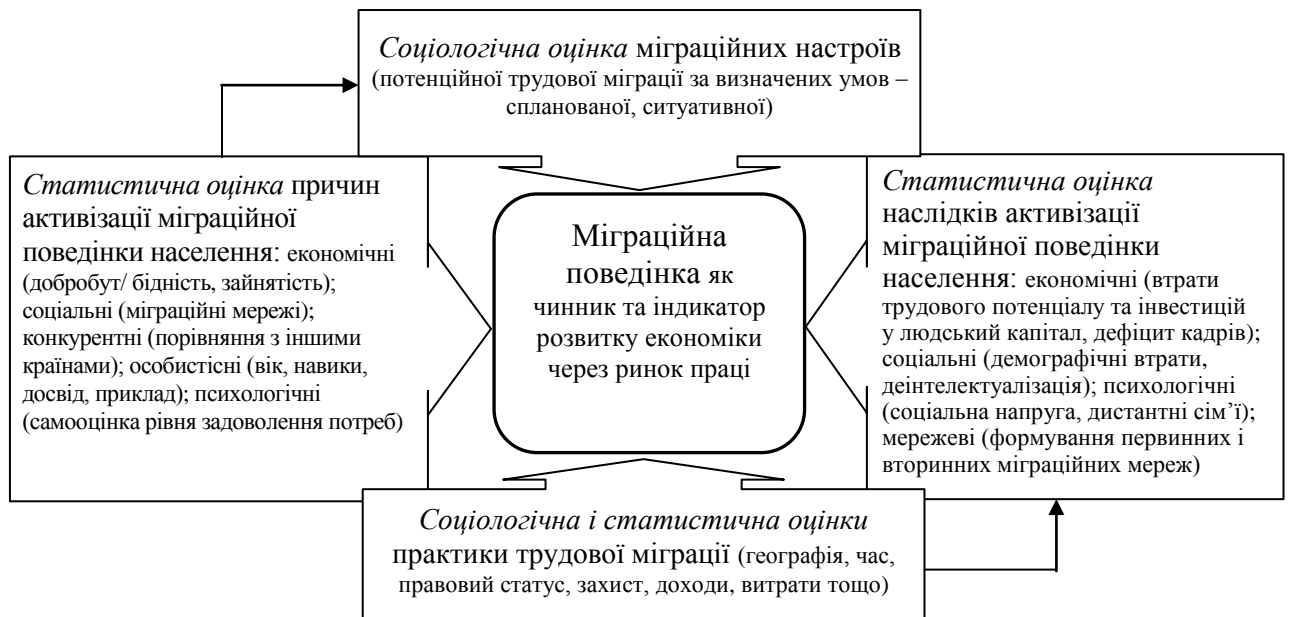


Рис. 2.9. Комплексний підхід до соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення

Джерело: побудовано автором.

Проаналізуємо міграційні настрої громадян України щодо участі у зовнішній трудовій міграції. Існують різні оцінки щодо того, скільки громадян України готові виїхати за кордон з метою працевлаштування чи на постійне місце проживання. Як правило, оцінки дуже різняться між собою. Для прикладу, згідно з результатами опитування «HeadHunter Україна», у 92 % респондентів є бажання попрацювати за кордоном, однак практично кожен шостий не вжив жодних дій для виїзду за кордон [265].

Обстеження, які проводяться різними приватними структурами, як правило, містять результати, що викликають значний суспільний резонанс. В реальності, ситуація може бути не такою загрозливою, однак й не такою лояльною, як у вибіркових обстеженнях Державної служби статистики України. У табл. 2.6 наведені основні показники, які відображають плани і практику трудової міграції населення України, опубліковані в обстеженні «Зовнішня трудова міграція населення України». Згідно обстеження Державної служби статистики України, 4,7 % економічно активного населення України у 2017 році мало заплановані виїзди за кордон.

Таблиця 2.6

Плани і практика трудової міграції населення України, 2008-2017 роки

№ з/п	Показники	2008	2012	2017
1	Кількість трудових мігрантів, усього, тис. осіб	1476,1	1181,6	1303,3
2	Кількість громадян, які планували поїздку за кордон, усього, тис. осіб (спланована міграція)	1710,1	875,6	837,1
3	Відношення мігрантів, які планували поїздку за кордон, до економічно активного населення, %	7,7	3,9	4,7
4	Відношення реальних трудових мігрантів до економічно активного населення, %	6,6	5,3	7,3
5	Рівень реалізації намірів трудової міграції, % (відношення кількості трудових мігрантів до кількості громадян, які планували поїздку за кордон)	86,3	134,9	155,7

Джерело: складено автором на основі [79, 80].

Спостерігається тренд переважання частки економічно активного населення, яке мігрує, над часткою тих, які планують виїзди. Цей тренд дає змогу припустити, що все більше населення реалізує свої наміри виїзду, через що сформувалась соціальна когорта міграційно активних осіб, які регулярно здійснюють міграційні переміщення. Ризикогенність такої ситуації полягає в тому, що дані особи формують так звані міграційні мережі, що складаються з набору міжособистісних зв'язків між мігрантами, колишніми мігрантами і немігрантами у країнах (регіонах) походження та призначення, значно підвищуючи ймовірність здійснення переміщень [137, с. 8]. Таким чином, мігранти з певним досвідом стають прикладом для інших осіб, що

мають наміри виїзду, діляться таким досвідом й кількість міграційно активного населення постійно зростає в умовах, коли внутрішній ринок праці не характеризується достатнім рівнем розвитку.

Мета запланованих виїздів громадян України за кордон є дуже різною. У контексті даного дослідження необхідно з'ясувати вагомість мети працевлаштування. Згідно результатів обстеження 2017 року, 28,5 % осіб декларували плани виїзду з метою роботи, 25,1 % – з метою пошуку роботи і 1,3 % – через власну справу, бізнес. За період 2008-2017 років мета працевлаштування при виїзді за кордон зросла до майже 55 % з 21 % (рис. 2.10). Такий тренд може свідчити, що населення України офіційно працевлаштовується за кордоном з супровідним соціальним забезпеченням та іншими трудовими правами. У той же час, зростаючі трудові міграційні практики населення є індикатором недоліків вітчизняного ринку праці. Якщо цей факт ігнорувати, то подальші втрати трудового потенціалу для України будуть набувати загрозливих ознак не лише з точки зору економічного розвитку, але й у соціальному плані.

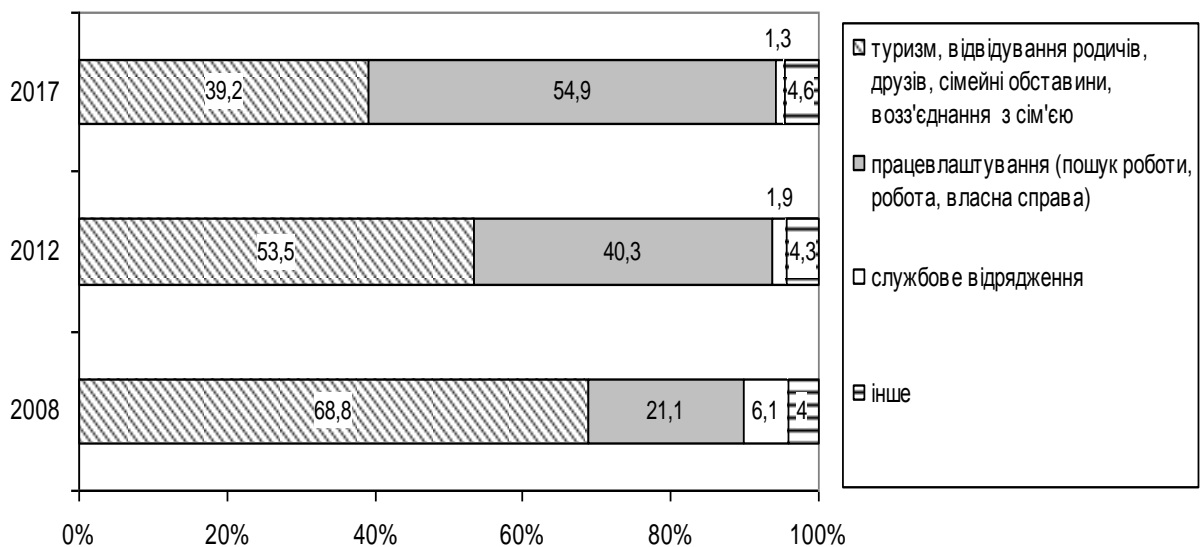


Рис. 2.10. Плани виїзду населення України залежно від основної мети, 2008-2017 роки, %

Джерело: побудовано автором на основі [79, 80].

Зростання вагомості мети виїзду задля працевлаштування, задекларованої офіційно, підтверджує потужний вплив на трудову міграцію населення чинників, які мають економічний характер. У Дослідженні з питань міграції та торгівлі людьми в Україні МОМ за 2017 рік визначено ієрархію чинників трудової міграції населення України [61]:

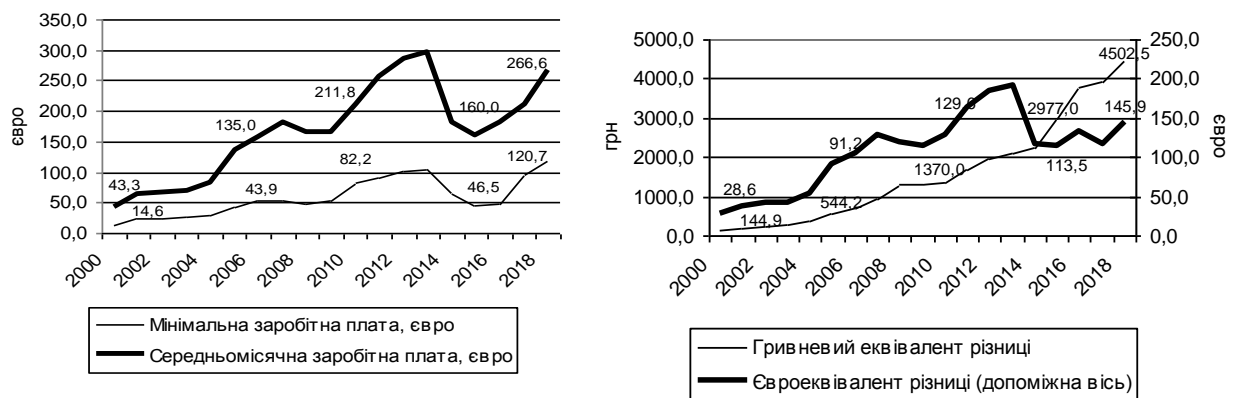
1. Рівень заробітної плати;
2. Законність працевлаштування;
3. Умови праці;
4. Детальна інформація про роботодавців;
5. Сфера зайнятості (хатня робота, будівельні роботи, виробництво);
6. Умови проживання;
7. Можливість опанування нових навичок;
8. Наявність особистих зв'язків (сім'я, родичі, друзі в країні ймовірного працевлаштування);
9. Період зайнятості на роботах за кордоном;
10. Країна ймовірного працевлаштування.

Пункт 7 підтверджує вплив міграційних мереж на трудову міграцію населення. Безумовність впливу чинника заробітної плати детерміновано задовільною ситуацією в Україні щодо рівня оплати праці. Рівень заробітної плати відкидає навіть значення країни трудової міграції (пункт 10). Поширеною є готовність працевлаштування з порушенням вимог до умов праці, що є наслідком:

- тривалого зубожіння населення України, що спричинило викривлення системи цінностей з надмірним домінуванням матеріальної складової, накопиченням проблем матеріального характеру (відсутність/поганий стан житла, відсутність/брак заощаджень та інше);

- несправедливої системи оплати праці, її тінізації з суттєвими розривами в рівні заробітної плати і преміювання між різними професійними та посадовими групами в Україні.

В євроеквіваленті мінімальна і середня заробітна плата в Україні у 2018 році складала 120,7 євро, а середньомісячна – 266,6 євро (рис. 2.11). За останні роки найнижчі значення показників зафіксовані у 2015 році – 46,5 євро мінімальна і 160,0 євро середньомісячна зарплата (рівень 2005-2006 років). Позитивним аспектом є скорочення розривів між мінімальною і середньою заробітною платою в період 2014-2017 років у зв'язку із суттєвим зростанням розміру першої. Однак виявлена динаміка потребує подальшого позитивного пролонгування. Це можливо за умови суттєвого підвищення розміру мінімальної заробітної плати (у 2019 році Державним бюджетом передбачено її збільшення до 4173 грн. або на 12,1 % [206], а за прогнозами Міністерства економічного розвитку і торгівлі України у 2021 році – до 6200 грн. або на 66,5 % від показника 2018 року [267]), а також поступової детінізації оплати праці в Україні, що суттєво вплине на розмір середньомісячної заробітної плати населення.



а) Заробітна плата, євро

б) Різниця середньомісячної і мінімальної заробітної плати, грн. і євро

Рис. 2.11. Динаміка розміру заробітної плати в Україні, 2000-2018 роки

Джерело: побудовано автором на основі [188].

Завдання детінізації є дуже складним, адже тіньова оплата праці вкоренилась в Україні у ринкових умовах, коли заробітна плата фактично перестала виконувати свої відтворювальні, стимулювальні, регулювальні та соціальні функції; вона дедалі більше набуває значення та ролі соціальної допомоги і стрімко відокремлюється від сфери безпосередньо трудових

відносин [273, с. 39]. Це лише посилює деформацію системи цінностей українців з надмірним домінуванням матеріальної складової, що виступає потужним чинником трудової міграції за кордон.

У той же час, в європейських країнах рівень заробітної плати є значно вищим. Щоб виявити розриви в оплаті праці між Україною та європейськими країнами, слід з'ясувати основні країни перебування українських трудових мігрантів. Рис. 2.12, побудований згідно з результатами обстеження «Зовнішня трудова міграція населення України» й підтверджує тренд переорієнтації міграційних переміщень з російського на європейський напрям. Зростання в структурі переміщень у Польщу є сигналом необхідності детального вивчення мотивації трудової міграції населення України за даним вектором та оцінювання міграційного впливу на ринки праці країн і прикордонних регіонів. Порівняно низькою є частка переміщених осіб до Угорщини, а серед основних країн міграції відсутні сусідні Словаччина і Румунія, хоча транскордонна міграція з даними країнами є активною. Ймовірно, це зумовлено наявністю паспортів двох країн у мешканців прикордонних регіонів.

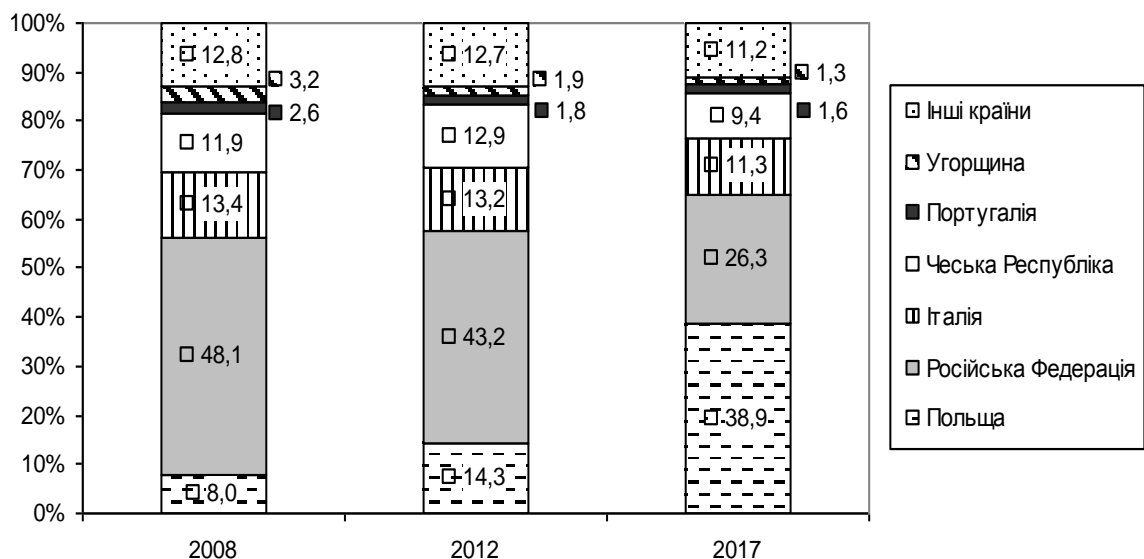


Рис. 2.12. Географічна структура міграції населення України, 2008-2017 роки

Джерело: побудовано автором на основі [79, 80].

Згідно із соціологічними дослідженнями, найбільш бажаними країнами працевлаштування для українців є Польща (40 % респондентів готові розглянути можливість роботи в даній країні), Німеччина (32 %), Італія (17 %), США (14 %), Канада (12 %), Чехія (10 %), Російська Федерація (9 %), Великобританія (9 %), Іспанія (7 %) [61]. Висока «бажаність» Німеччини розкриває ще один міграційний ризик, який у комплексному підході до соціально-економічної оцінки активізації міграційної поведінки населення віднесено до блоку наслідків (див. рис. 2.9). Мова йде про формування первинних і вторинних міграційних мереж. Для України однією з первинних мереж є українсько-польська. Її вагомість підтверджена статистичними даними. Вторинна міграційна мережа – українсько-німецька. Вона є двоскладовою:

а) міграційні переміщення з Польщі до Німеччини і компенсація втрат трудового потенціалу Польщі за рахунок України;

б) міграційні переміщення з України до Польщі із здобуттям певного міграційного досвіду – до Німеччини як країни з вищим рівнем оплати праці.

У випадку ринкового регулювання перерозподілу трудового потенціалу між даними країнами, Україна ризикує значними втратами, адже суттєво поступається в конкуренції за внутрішніми умовами. Програшні позиції зумовлені загальними диспропорціями національного ринку праці, які знижують доступність для широких верств населення основного економічного ресурсу, що приносить дохід, – трудової діяльності, змушують наших громадян шукати можливості працевлаштування і, відповідно, заробітків, в інших країнах [175, с. 76].

У той же час, сильний вплив здійснює чинник умов праці, зокрема заробітної плати. У підтвердження цьому – той факт, що 57,8 % трудових мігрантів з України мали до виїзду місце праці, однак для 70,8 % з них неприйнятним був рівень оплати праці (рис. 2.13).

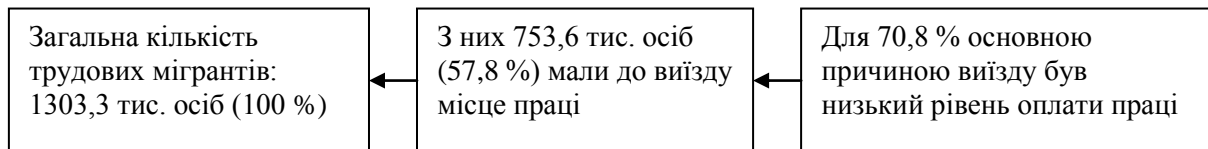


Рис. 2.13. Низький рівень оплати праці як чинник трудової міграції населення України, 2017 рік

Джерело: побудовано автором на основі [80].

В європейських країнах рівень оплати праці є значно вищим, аніж в Україні, хоча реформа мінімальної заробітної плати 2017 року дещо покращила ситуацію. У табл. 2.7 вказано, на скільки відсотків зріс розмір мінімальної і середньомісячної заробітної плати за останні 3 роки (2014-2017 рр.). Слід відзначити, що низьке зростання мінімальної зарплати в Російській Федерації зумовлено валютною кризою кінця 2014 року, суттєво вплинуло на міграційні настрої населення України за географічною ознакою (доповнюючи чинник загострення конфлікту між країнами).

Таблиця 2.7

Основні показники оплати праці в Україні та країнах, де найбільше українських трудових мігрантів, 2017 рік

Країни	Міні-мальна зарплата, євро	Середньо-місячна зарплата, євро	Зростання мінімальної зарплати за останні 3 роки, %	Зростання середньомісячної зарплати за останні 3 роки, %	Середньомісячний заробіток одного трудового мігранта, євро
Польща	464,6	752,0	14,7	9,8	483,0
Російська Федерація	113,7	535,9	1,8	18,0	551,7
Італія*	-	1762,0	-	-9,1	775,0
Чеська Республіка	407,0	837,0	31,7	16,3	655,9
Португалія	649,8	984,0	15,0	-0,1	785,8
Угорщина	411,0	622,0	25,7	19,1	506,2
Німеччина	1498,0	2270,0	1,7	9,5	709,7
Україна	95,6	212,1	33,8	14,7	-

Джерело: складено автором на основі [314, 286, 80].

** В Італії розмір мінімальної заробітної плати не встановлюється*

У табл. 2.7 наведено розмір середньомісячного заробітку одного трудового мігранта з України. Це показники за результатами обстеження Державної служби статистики і вони можуть викликати сумніви з погляду достовірності. Це зумовлено небажанням респондентів оприлюднювати реальні доходи, а також ймовірною зайнятістю на нелегальних умовах. Найвищий рівень оплати виявлений для трудових мігрантів, працевлаштованих у Португалії, Італії та Німеччині. Це країни, які формують сталі міграційні мережі з Україною. Стрімке зростання кількості трудових мігрантів з України обмежується міграційною політикою даних країн, хоча Німеччина з 2019 року переглядає свої підходи й наразі невідомо масштаби впливу на географію міграції в умовах лібералізації працевлаштування на німецькому ринку праці.

В ієрархії чинників трудової міграції населення України, наведеної вище, високі позиції, окрім рівня заробітної плати, займають законність працевлаштування та умови праці. Зростання вагомості даних критеріїв – це тренд останнього часу, коли українська трудова міграція набуває інтелектуальних ознак.

Лише в останньому обстеженні «Зовнішня трудова міграція населення» визначався правовий статус мігрантів. Виявлено, хоча дані оцінки є суб'єктивними, що 23,2 % мігрантів не мали офіційного статусу, основна частина, а саме 39, % – мали тимчасову реєстрацію, 31,7 % – мали дозвіл на проживання та на роботу, 3,4 % – дозвіл на роботу. Як правило, працевлаштування за кордоном відбувається «через друзів, родичів, знайомих», що підтверджує вагомість соціальних чинників активізації міграційної поведінки населення, а саме впливу міграційних мереж, а також особистісних чинників – прикладу інших осіб. Як свідчать дані, наведені на рис. 2.14 зменшується частка осіб, які працевлаштовувались безпосередньо через роботодавця. Зросли показники працевлаштування через приватні агентства і приватних осіб з працевлаштування. У даному аспекті важливо, щоб діяльність таких суб'єктів відбувалась у правовій площині і щоб вони

подавали звітність, що відображає реальні масштаби споживання послуг, пов'язаних з виїздом за кордон. Для України в умовах активізації міграційної поведінки населення має формуватись прозорий ринок міграційних послуг. Функціонально він має орієнтуватись на задоволення потреб населення в послугах, пов'язаних з уможливленням та покращенням (спрощенням, легалізацією, прискоренням, доповненням процесів) умов здійснення населенням міграційних переміщень по території, отриманням супутніх вигод, пов'язаних з міграцією [236, с. 32].

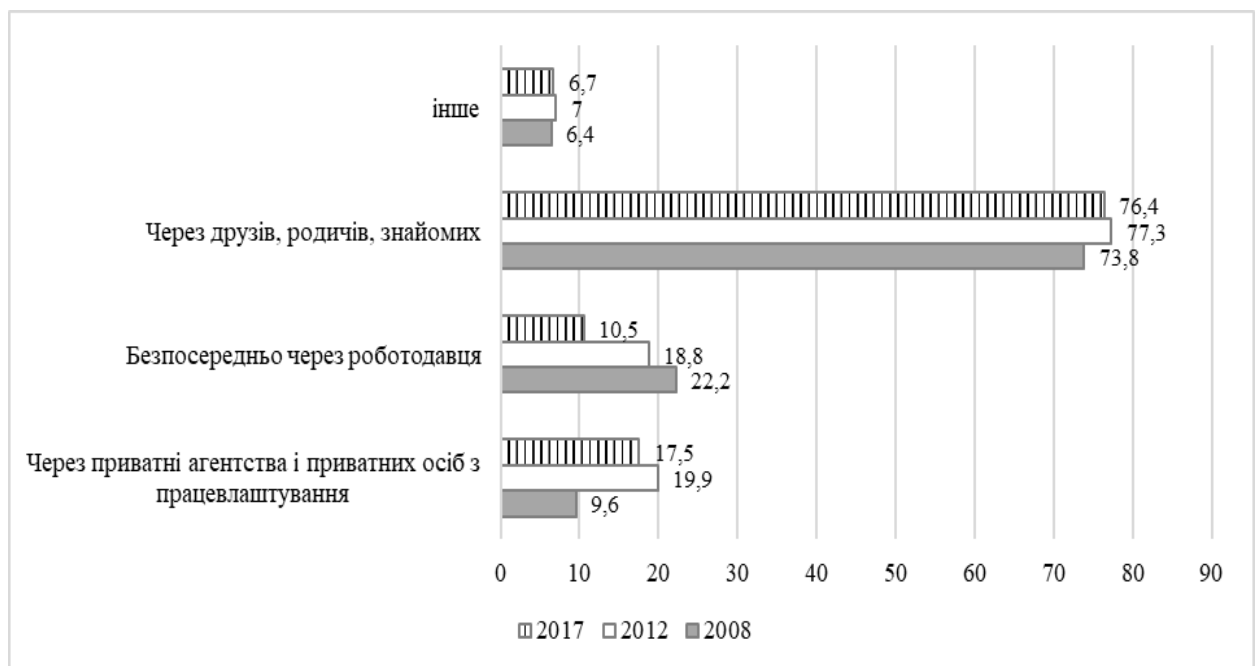


Рис. 2.14. Способи працевлаштування трудових мігрантів з України за кордоном, 2017 рік, у % від працевлаштованих осіб

Джерело: побудовано автором на основі [80].

Тривале зuboжіння населення з наслідковою деформацією системи цінностей (виключне домінування матеріальних цінностей) спричинило поширені практики працевлаштування за кордоном з порушенням трудового законодавства. Більше того, самі мігранти готові приймати такі умови. За результатами дослідження МОМ, 17 % потенційних мігрантів готові працевлаштовуватись неофіційно, 6 % – працювати в замкнених приміщеннях, 3 % – на нелегальному виробництві [61].

Додаткові ризики легального працевлаштування громадян України за кордоном спричиняють мовні питання. Як свідчать результати обстеження «Зовнішня трудова міграція населення» за 2015-2017 роки, лише 21,4 % трудових мігрантів з України вільно розмовляли і володіли мовою країни перебування (враховуємо високий рівень знань російської та близькість польської мови). 18,0 % осіб взагалі не володіли мовою, 16,9 % – розуміли, але не розмовляли, 24,4 % – розуміли і трохи розмовляли. Особи із задовільним рівнем знання мови є незахищеними. Це відображає їх готовність працювати за кордоном за будь-яких умов, але за вищу, ніж в Україні, оплату праці.

Соціально-економічна оцінка наслідків активізації міграційної поведінки населення України має фокусувати свою увагу на економічних і мережевих аспектах (рис. 2.9). Мережеві наслідки розкривають проблему впливу міграційних мереж, про що вже говорилось вище. В Україні утвердилась потужна соціальна когорта міграційно активних осіб, які регулярно здійснюють міграційні переміщення та своїм прикладом спонукають до міграції інших осіб. Це підтверджує аналіз вікової структури трудових мігрантів з України (рис. 2.15).

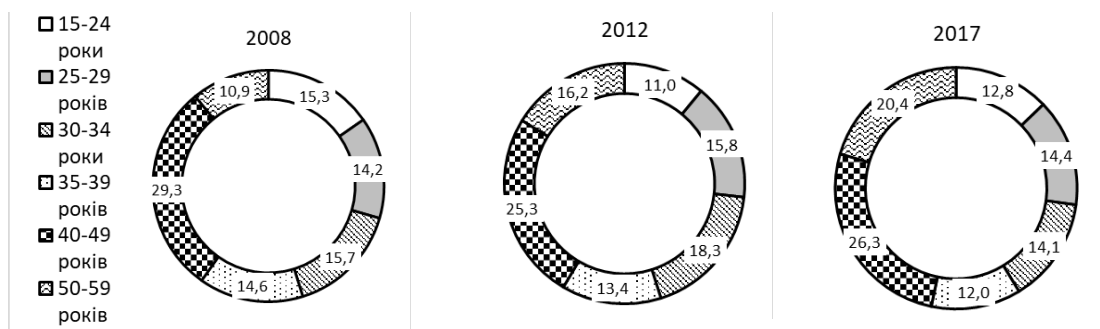


Рис. 2.15. Вікова структура трудових мігрантів з України, 2008-2017 роки

Джерело: побудовано автором на основі [79, 80].

Як свідчать дані, наведені на рис. 2.15, зростає частка осіб віком 50 років і старше. Також основну частину мігрантів формують особи віком 40-49 років. Категорія молоді (15-35 років) складає понад 40 % трудових

мігрантів, що підтверджує ризиковість демографічних втрат за умов, коли короткострокову трудову міграцію почне переважати довгострокова. У цілому вікова структура трудових мігрантів за останні 10 років не зазнала значних змін. Однак в умовах зростаючої освітньої мобільності українців ризик неповернення студентів, які навчаються й працюють за кордоном зростає, а Україна втрачає частину свого інтелектуального потенціалу [113, с. 139]. Питання має вирішуватись шляхом налагодження контролю динаміки вікової структури трудових мігрантів та індикаторності активізації міграційної поведінки молоді, якості внутрішніх умов навчання, працевлаштування, проживання.

Ще один аспект оцінки наслідків активізації міграційної поведінки українців – втрата інтелектуального потенціалу. Прослідковується тренд на зростання частки серед трудових мігрантів осіб, які мають вищу освіту. Разом з тим, домінують особи, які мають професійно-освітню, базову або неповну середню освіту. Наслідком цього є основна зайнятість мігрантів з України в сегменті професій, що не потребують кваліфікації – станом на 2017 рік це визнало 36,1 % мігрантів (рис. 2.16).



Рис. 2.16. Освітня структура трудових мігрантів з України у фокусі ризиків використання інтелектуального потенціалу, 2008-2017 роки

Джерело: побудовано автором на основі [79, 80].

Також вагомою є частка осіб (29,5 %), які працевлаштовані не за здобутим освітньо-кваліфікаційним рівнем, що спричиняє втрати від інвестицій у людський капітал у формі державного фінансування освіти населення, а також деінтелектуалізацію населення. Така ситуація, знову ж таки, обумовлена домінуванням матеріального чинника активізації міграційної поведінки населення. В умовах короткострокової міграції доходи мігрантів некваліфікованих професій вливаються в споживчий ринок, стаючи потужним пасивним донором економіки країни та регіонів. При цьому в Україні не впроваджуються заходи щодо залучення даних ресурсів у різні форми розвитку бізнесу. Ефективне використання зароблених коштів трудових мігрантів залишається невирішеним завданням державної політики в Україні.

Можна різнобічно підходити до оцінки наслідків активізації міграційної поведінки населення. Однак первинним акцентом має бути оцінка впливу міграції на економіку країни і регіонів. Такий вплив слід здійснювати у взаємозв'язку з тенденціями змін на ринку праці.

Одним із способів оцінки наслідків трудової міграції для ринку праці є розрахунок втрат ВРП:

$$ВВРП_{mm} = \frac{ВРП}{ЗН} \cdot ТМ \quad (2.1),$$

де $ВВРП_{mm}$ – втрати ВРП від трудової міграції; ВРП – валовий регіональний продукт, млн. грн; ЗН – чисельність зайнятого населення, осіб; ТМ – чисельність трудових мігрантів, осіб.

Для України аналіз згідно даного підходу складно здійснювати у зв'язку з відсутністю даних щодо кількості трудових мігрантів у динаміці та по регіонах. Найявним «замінником» може бути показник кількості вибулих осіб. На рис. 2.17 відображено розрахунки втрат ВРП по Україні і Кіровоградській області, причому для України брався показник вибулих у рамках міждержавної міграції, а для регіону – загальний показник вибуття. Розрахунки розкривають вплив довгострокової міграції на ВРП та вказують

на зростаючі втрати економіки до 2015 року. Однак показники вибуття 2016 року були значно нижчими у зв'язку зі зміною методології збору інформації, тому виявлений тренд останніх років не є показовим. Після подачі показника ВРП за 2017 рік можна буде подовжити аналітичний тренд для більш об'єктивного розуміння ситуації.

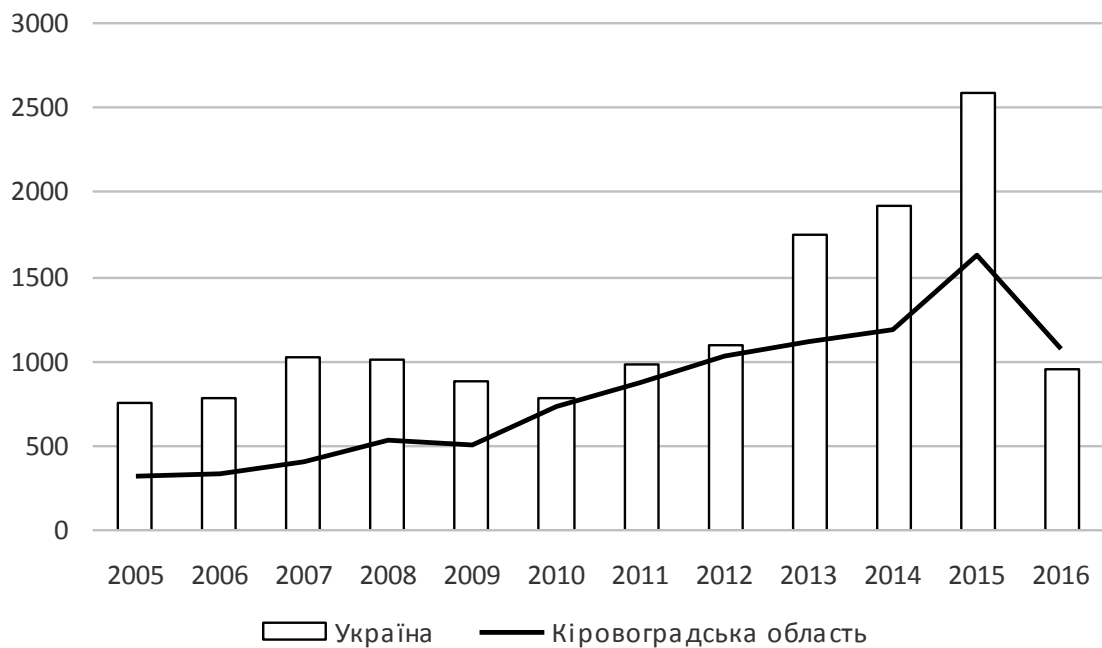


Рис. 2.17. Втрати ВРП внаслідок довгострокової міграції з України та Кіровоградської області, 2005-2016 роки, млн. грн.

Джерело: побудовано автором на основі [28, 165, 191].

Оцінка причин і наслідків активізації міграційної поведінки населення – складне завдання, виконання якого суттєво обмежується браком надійних статистичних та соціологічних даних щодо стану цього явища та динаміки його розвитку. Зокрема, інформаційне забезпечення для кількісної оцінки факторів мотивації трудової міграції в Україні в цілому є недостатнім. Це пояснюється цілою низкою причин, серед яких: відсутність актуальних даних щодо реальної чисельності всього населення (останній перепис населення в Україні був проведений у 2001 році); брак систематичних досліджень трудової міграції (обстеження «Зовнішня трудова міграція населення

України» мало лише три раунди 2005 – 2008 рр., 2010 – 2012 рр., 2015 – 2017 рр.); недооцінка масштабів трудової міграції (за офіційними джерелами від 1,3 млн. осіб до 2,7 млн. осіб, а за неофіційними – набагато більше); складність, або навіть і неможливість, визначення чисельності нелегальних трудових мігрантів (частина населення мігрує у якості туристів, а потім влаштовується на роботу або перебуває в країні-прибуття понад встановлений термін); наявність різних методик дослідження процесів трудової міграції в Україні (в якості бази даних використовують адміністративні дані, інформацію про реєстрацію зміни місця проживання, кількість вибулих, кількість перетинів кордону тощо).

Водночас, з'являються нові альтернативні джерела даних, які можуть бути використані для оцінки факторів трудової міграції. Таким джерелом є, зокрема, так звані «великі дані», які представляють собою оновлювані в режимі реального часу масиви інформації, що не піддаються обробці класичними способами через її величезний обсяг.

В контексті даного дослідження для ілюстрації можливостей використання «великих даних» реалізований підхід, який передбачає використання даних щодо запитів пошуку роботи за кордоном або в іншому регіоні для визначення факторів мотивації трудової міграції. В роботі використано дані з платформи Google Trends, які показують, як часто певний термін здійснюється пошук роботи по відношенню до загального обсягу пошукових запитів у різних регіонах світу й на різних мовах, зокрема, обрано інформацію щодо частоти запитів пошуку роботи (у форматі наступних слів та комбінацій: «робота» + «робота за кордоном» + «робота за границей» + «робота за рубежом» + «робота в Європе» (рис. 2.18).

Інструментарій Google Trends має здатність підраховувати та відображати відносну (по відношенню до найбільшої частоти запитів за певний період) частоту пошукових запитів, здійснених Google, у тому числі й накладаючи їх на графік. Дані, наведені на рис. 2.18, демонструють, що інтерес українців до працевлаштування за кордоном, зокрема в Італії, Чехії та

Польщі суттєво збільшився після подій 2014 року. Дані щодо відносної частоти запитів працевлаштування в Росії при цьому мають загальну тенденцію до скорочення. Вочевидь це пов'язано, насамперед, з погіршенням політичної ситуації в Україні та проведенням військових дій на сході України.

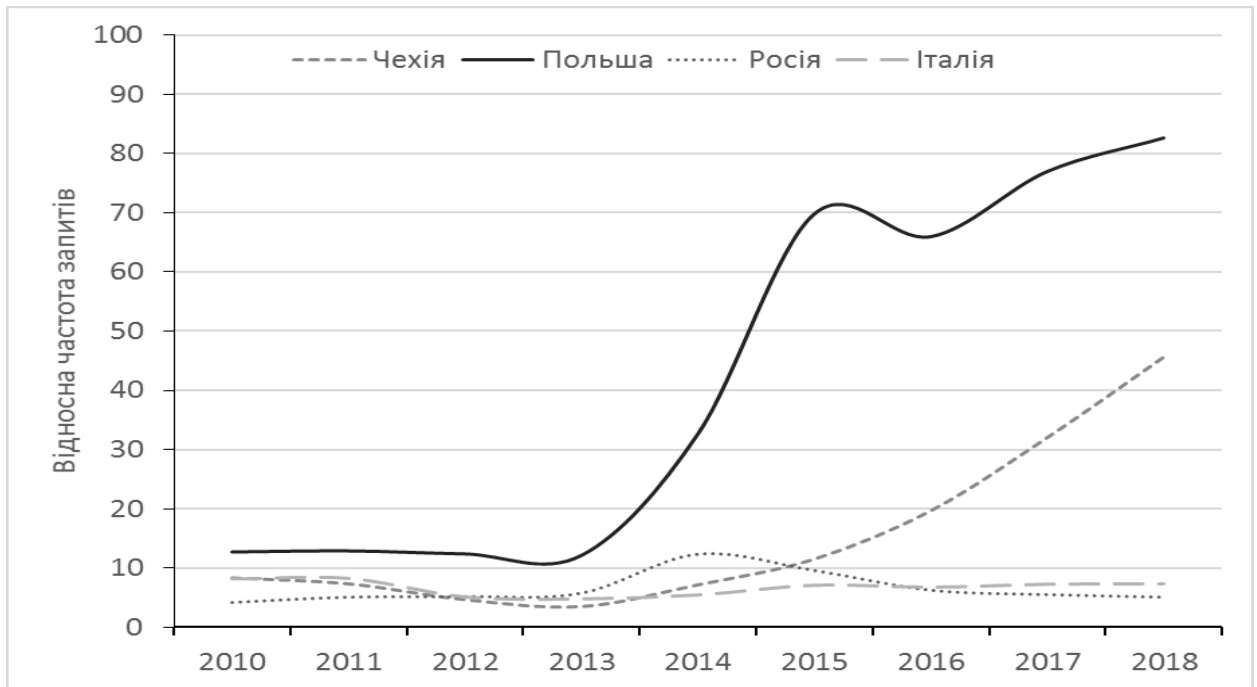


Рис. 2.18. Динаміка відносної частоти запитів з пошуку роботи за відповідними країнами у 2010 – 2018 роках

Джерело: побудовано автором на основі [292].

Вважаємо, що міграційні наміри частини населення переорієнтувалися з Росії до інших сусідніх країн. Найбільш поширеними за період, що розглядається, є запити щодо працевлаштування в Польщі, що пояснюється налаштованістю міграційних мереж, зацікавленістю приймаючої країни в дешевій робочій силі та відсутністю відносно стійких бар'єрів (мова, культура, фінансові витрати, нетерпимість).

Згідно наведених даних мотивація трудової міграції за напрямками може суттєво залежати від політичних факторів, які дуже важко врахувати під час кількісного оцінювання відповідних показників, зокрема відобразити у статистичних моделях, через їх раптовий характер. Дані, наведені на рис.

2.18, свідчать, що політична ситуація може бути дуже суттєвим фактором мотивації трудової міграції населення України за певними напрямками.

Разом з тим, нижче наведено приклад моделей, побудованих з урахуванням наявної статистичної бази для кількісної оцінки факторів, що відповідають основним чинникам мотивації трудової міграції в Україні та Кіровоградській області. У переліку показників, що приймалися в якості факторів (незалежних змінних), вагому нішу займають ті, що відображають рівень життя населення – доходи і витрати домогосподарств, купівельну спроможність середньої заробітної плати, зайнятість, безробіття тощо. Зазначені показники обирались, виходячи з методики, запропонованої В. Саріогло [240, с. 50]. Найбільш адекватними виявилися статистичні моделі взаємозв'язку відносної кількості запитів з пошуку роботи (рис. 2.19) та різниці купівельної спроможності середньої заробітної плати (у порівняних величинах 2017 року за паритетом купівельної спроможності до долару США) у Польщі та в Україні (рис. 2.20).



Рис. 2.19. Зміна відносної кількості запитів з пошуку роботи

Джерело: побудовано автором на основі [292].



Рис. 2.20. Зміна різниці у купівельній спроможності середньої заробітної плати в Польщі та в Україні у порівняних величинах до 2017 року та за паритетом купівельної спроможності 2017 року

Джерело: побудовано автором на основі [292].

Рівняння, що показує, як різниця у купівельній спроможності заробітної плати статистично пов'язана з кількістю запитів пошуку роботи для України в цілому відображено формулою (2.1):

$$y = 349,306 + 0,035 \Delta ЗП \quad (2.1)$$

(1,333) (2,108)

де y – кількість запитів з пошуку роботи для України; $\Delta ЗП$ – різниця у купівельній спроможності заробітної плати.

Коефіцієнт детермінації R^2 регресійної моделі (2.1) становить 0,426. Т-статистики наведені під коефіцієнтами моделі.

Рівняння (2.2) показує, як різниця рівня заробітної плати впливає на кількість запитів з пошуку роботи в Кіровоградській області. Коефіцієнт детермінації моделі становить 53,5%:

$$y = 15,747 + 0,031 \Delta ЗП \quad (2.2)$$

(-0,076) (2,628)

де y – кількість запитів з пошуку роботи в Кіровоградській області;
 $\Delta ЗП$ – різниця рівня заробітної плати.

Коефіцієнт детермінації R^2 регресійної моделі (2.2) складає 0,535. Т – статистики наведені під коефіцієнтами моделі.

Таким чином, в роботі доведено, що навіть існуюча обмежена інформаційна база дає можливість здійснювати кількісні оцінки факторів мотивації трудової міграції та ступеня їх впливу. Для покращання таких оцінок необхідно досліджувати та використовувати нові джерела інформації та нові методологічні підходи.

За результатами комплексної соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення, слід узагальнити основні мотиватори даних процесів. При цьому доцільно керуватись теоретичними обґрунтуваннями щодо «push-pull» факторів (притягування і відштовхування) (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

«Push-pull» фактори трудової міграції населення України

№ з/п	Група факторів та середовище їх формування	Перелік факторів, актуальних для України
1	Push-фактори внутрішнього характеру	<ul style="list-style-type: none"> - Бідність населення з накопиченими соціально-побутовими проблемами - Задовільний стан оплати праці (заборгованість, розмір, легальність) - Нестабільність (економічна, фінансова, політична, військовий конфлікт) - Корупція, в тому числі при кар'єрному просуванні - Структурне безробіття, особливо в регіонах, де відбувся занепад традиційних секторів економіки - Задовільні умови праці для окремих професійних груп (науковців, педагогів, лікарів тощо)
2	Push-фактори зовнішнього характеру	<ul style="list-style-type: none"> - Невизначеність приймаючого середовища - Процедури одержання правового статусу з можливістю доступу до різних прав постійних мешканців - Вищий рівень оподаткування працівників і бізнесу - Широкий перелік обов'язкових соціальних платежів - Значно вищі витрати на проживання в іншій країні (житло, навчання, лікування, послуги зв'язку тощо)

3	Pull-фактори внутрішнього характеру	<ul style="list-style-type: none"> - Збереження особистісних комунікацій (сім'я, родина, друзі) - Можливість зайнятості в іншому (більш розвиненому) регіоні України без виїзду за кордон - Можливість дистанційної зайнятості і навчання - Правовий статус громадянина, що має широке коло прав, доступ до інститутів громадянського суспільства
4	Pull-фактори зовнішнього характеру	<ul style="list-style-type: none"> - Стимулююча політика інших країн щодо залучення робочої сили та навчання - Інтерес роботодавців до залучення робочої сили з невисокими вимогами - Кращі умови праці, зокрема оплати - Стабільність, довгострокове кредитування під низькі відсотки - Розвинута інфраструктура - Функціонування потужних міграційних мереж з прикладом міграції інших осіб

Джерело: складено автором.

Такий підхід дозволяє враховувати, що міграційна поведінка залежить не лише від умов внутрішнього середовища, але й політики і середовища інших країн. Цей вплив посилюється в умовах глобалізації, відкритості сучасного світу, поширення інформації щодо можливостей перебування в різних суспільствах.

Отже, основною причиною трудової міграції населення України залишається можливість одержання вищих доходів за кордоном. Наразі це забезпечує короткостроковий орієнтир міграційних переміщень населення із становленням міграційного капіталу як потужного інвестиційного ресурсу національної економіки. Однак прослідковується тренд на інтелектуалізацію трудової міграції. Стрімко зростаюча динаміка кількості студентів з України, які навчаються за кордоном, їх невизначеність щодо повернення на батьківщину, актуалізує дослідницький фокус на мотиви трудової міграції молоді. Ця вікова група має бути первинною у виробленні ефективної міграційної політики, спрямованої на протидію втрат трудового потенціалу та збереження демографічного ресурсу українців.

2.3. Соціологічна оцінка стану мотивації населення до реалізації міграційних настроїв

Оцінка міграційних настроїв є важливою складовою комплексної соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення (див. рис. 2.9). Міграційні настрої, установки, цінності розкривають потенціал трудової міграції, а за умови їх реалізації – міграційний рух [271, с. 138]. Такий потенціал детермінується як установками на виїзд, так і загальним рівнем мобільності індивіда – йдеться про соціально-психологічну готовність особистості не тільки до зміни місця проживання, а й зміни професії, місця роботи, способу життя загалом [224, с. 84].

Потенціал трудової міграції, в тому числі настрої, установки й цінності населення, мають бути первинним об'єктом соціологічних оцінок у міграційних дослідженнях. Сама міграційна політика більшою мірою орієнтована на процес переміщення людини. Натомість її функціональність слід розширювати. Як пише О. Малиновська, без адекватної міграційної політики неможливо використати значний позитивний потенціал міграції в інтересах розвитку [143, с. 66].

Отже, в основі оцінки мотивації населення має бути виявлення його міграційних настроїв, а на основі результатів такої оцінки – обґрунтування щодо вироблення і реалізації відповідної міграційної політики.

Для українського суспільства міграційні настрої мають територіальну, професійну, емпіричну, статево-вікову та іншого роду специфіку.

Територіальна специфіка розкриває особливості міграційних настроїв населення у різних регіонах (залежно від їх соціально-економічного стану, географічного розташування – наближеності до кордонів, впливу столичної та регіональних метрополій) і типах поселень (міських, сільських).

Професійна специфіка вказує на можливості використання і розвитку трудового потенціалу в різних професійних групах, причому не для всіх високі міграційні настрої є індикатором низького рівня задоволення потреб

на батьківщині. На сучасному ринку праці виникає все більше професій, де міграційні настрої є наслідком високої мобільності фахівців, а переміщення для них є умовою покращення навиків, здобуття досвіду внаслідок тимчасового перебування в інших країнах. Головне, щоб професіонали повертались. Емпірична специфіка міграційних настроїв детермінована власним досвідом чи досвідом рідних і близьких у міграційних переміщеннях. Також суттєвий вплив може спричиняти досвід туризму, адже перебування в іншій країні дає людині пізнання (об'єктивне чи очікувано-суб'єктивне) щодо її середовища проживання.

Статеві-вікова специфіка визначає відмінність міграційних настроїв між особами залежно від статі і віку. Особливим критерієм є віковий. Згідно з теорією людського капіталу, вірогідність міграції зменшується з віком, відображаючи менший очікуваний вигреш від переїзду людей старшого покоління; як показують дослідження, молодь більш схильна до міграції, на відміну від старшого покоління, що, залишається дома та дбає про сім'ю [246].

З огляду на існуючі тренди фахівці зазначають, що нині здійснюється трансформація гендерно-вікової структури української міграції, яка характеризується зростанням чисельності жінок-мігрантів (більш вразливої категорії мігрантів), зниженням середнього віку мігрантів, що провокує проблеми старіння нації, зниженням рівня народжуваності, погіршенням трудового потенціалу населення [284; 32, с. 240].

Подальше зниження середнього віку мігрантів є очікуваним трендом в умовах стрімкого зростання кількості молоді з України, яка навчається за кордоном. Зокрема, за період 2008-2017 років показник освітньої міграції з України зріс у 2,6 рази [253]. І хоча серед експертів побутує думка, що специфічною особливістю освітньої міграції є її найменш шкідливий характер на відміну від інших видів міграції, для України це серйозний виклик і загроза, якщо молодь після навчання масово не буде повертатись [231, с. 717]. Освітня міграція є позитивним та особливим видом міграції,

основою навчальної мобільності з такими характерними рисами, як короткотерміновість, більш-менш чітко окреслений часовий проміжок, обмеження до певної вікової групи, а також мета переїзду – здобуття освіти за кордоном [251, с. 68]. Якщо ж молодь після навчання буде схильна до подальшого перебування за кордоном, то в результаті виникнуть освітньо-міграційні мережі з включенням все більшої частини молоді в процеси виїзду для навчання й подальшого працевлаштування за кордоном.

В Україні на рівні Державної служби статистики України в обстеженнях домогосподарств поки не оцінюються міграційні настрої молоді, а подається загальний показник. Ще в 2015 році за підтримки Міністерства молоді та спорту України було проведене опитування «Молодь України», де було встановлено, що 44,0 % бажають жити виключно в Україні, 38 % можливо хотіли б навчатись чи попрацювати за кордоном, але обов'язково повернутись [170]. Результати даного опитування втрачають свою часову актуальність. Тому вікова група української молоді потребує окремих соціологічних оцінок із з'ясуванням її реальних міграційних настроїв і спостереженням їх динаміки залежно від зміни середовища.

Для соціологічної оцінки міграційних настроїв молоді має бути розроблена програма опитування, уніфікована на рівні офіційних органів статистики та поширена для проведення в усіх областях країни.

Програма опитування відображає об'єкт і предмет дослідження, його мету, основні показники і гіпотези.

У табл. 2.9 розкрито авторську позицію щодо основних програмних положень соціологічної оцінки міграційних настроїв молоді, а саме студентів випускних курсів закладів вищої освіти, що лягли в основу проведення пілотного дослідження на прикладі Кіровоградської області. Об'єктом дослідження було обрано студентів випускних курсів, так як у них сформувалось уже певне бачення ситуації щодо можливостей подальшого працевлаштування та конкурентоспроможності на ринку праці (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Основні програмні положення соціологічного опитування студентів
випускних курсів з метою з'ясування їх міграційних настроїв**

№ з/п	Програмний елемент	Зміст
1	Об'єкт дослідження	Міграційні настрої студентської молоді – випускників закладів вищої освіти (4-5 курс)
2	Предмет дослідження	Мотивація трудової міграції студентської молоді в умовах середовища проживання, навчання і працевлаштування
3	Мета дослідження	Визначити міграційні настрої молоді для вироблення відповідної політики, орієнтованої на протидію втратам людського потенціалу країни/регіонів
4	Основні показники	Досвід переміщень – власний, рідних і близьких, та з якою метою Бажання переїхати в межах області, країни, за кордон та на який час Мета бажаного виїзду Оцінка можливостей праці і проживання в Україні та у бажаній країні Рівень задоволення розміром доходів, умовами проживання, освіти Очікування щодо пошуку першого місця праці Ієрархія вимог до умов праці, зокрема заробітної плати Готовність працювати нелегально, не за професією Оцінка умов ринку праці в Україні (справедливість кар'єрного просування, безпека на робочому місці)
5	Гіпотези	Випускники закладів вищої освіти відзначаються високим рівнем бажання виїзду з області в межах України і за кордон Бажання виїзду в межах країни переважає над бажанням виїзду за кордон Тривалість бажання виїзду є довгостроковою Високий рівень бажання виїзду з теперішнього місця проживання зумовлений низьким рівнем задоволення матеріальних потреб Основною метою виїзду за кордон є працевлаштування

Джерело: складено автором.

Такі дослідження слід проводити відносно всіх категорій молоді віком 14-35 років (вікові критерії – згідно чинного законодавства [210]), зокрема:

- випускників шкіл – з метою з'ясування намірів подальшого навчання за кордоном, намірів переїзду і т. ін.;
- студентської молоді – з метою з'ясування намірів подальшого навчання і переїзду за кордон у розрізі різних курсів та років навчання;

- молоді, що завершила навчання – з метою з'ясування ситуації щодо працевлаштування та намірів переїзду за кордон;

- молоді, що володіє певним досвідом і трудовим стажем – з метою з'ясування ситуації щодо рівня задоволення потреб, пов'язаних з трудовою діяльністю, а також намірів переїзду за кордон.

Для апробації пропонованої методики опитування студентів випускних курсів з метою з'ясування їх міграційних настроїв, у листопаді 2018 року було проведене пілотне опитування на прикладі Кіровоградської області. Опитування проводилось з використанням Гугл-форми (зразок анкети – в Додатку В, всі відповіді – в Додатку Д). В опитуванні прийняло участь 410 осіб. Основні характеристики респондентів наступні:

- вікова структура: 56,1 % – особи до 20 років, 40,2 % – особи 21-25 років, 3,7 % – особи старше 25 років;

- гендерна структура: 55,1 % – жінки, 44,9 % – чоловіки;

- задоволення поточних потреб:

- рівнем власних доходів і доходів сім'ї: 10,7 % – задоволені повністю, 54,4 % – частково, 34,9 % – незадоволені;

- умовами проживання: 22,2 % – задоволені повністю, 55,4 % – частково, 22,4 % – незадоволені;

- якістю освіти: 15,4 % – задоволені повністю, 76,3 % – частково, 8,3 % – незадоволені;

- перебування рідних і близьких за кордоном: 32,9 % – так, 17,6 % – ні, але раніше перебували, 49,5 % – ні;

- досвід переміщень з метою туризму, навчання, в особистих цілях: 83,4 % – у межах області, 74,6 % – у межах України, 45,6 % – за кордон.

Визначені характеристики респондентів розкривають їх життєво-емпіричну позицію в суспільстві. Особистісний досвід переміщень (за кордон – майже 50 %) та приклад міграції осіб з близького кола спілкування (це понад 50 % респондентів) суттєво впливають на міграційні настрої. Рівень задоволення умовами праці та доходами є суб'єктивним критерієм і зазвичай

люди рідко дають позитивну оцінку для них. Разом з тим, 35 % респондентів визначають абсолютне невдоволення рівнем доходів особистих чи своєї сім'ї. З огляду на вагомість чинника заробітної плати в мотивації трудової міграції українців, низький поріг задоволення рівнем доходів є індикатором особливої ризикогенності реалізації намірів міграції в реальні переміщення.

Одним з ключових питань опитування було наступне «Чи хотіли б Ви виїхати з теперішнього місця проживання та як далеко». Дане питання розкриває міграційні наміри молоді за внутрішнім (у межах області й країни) та зовнішнім напрямками (рис. 2.21).

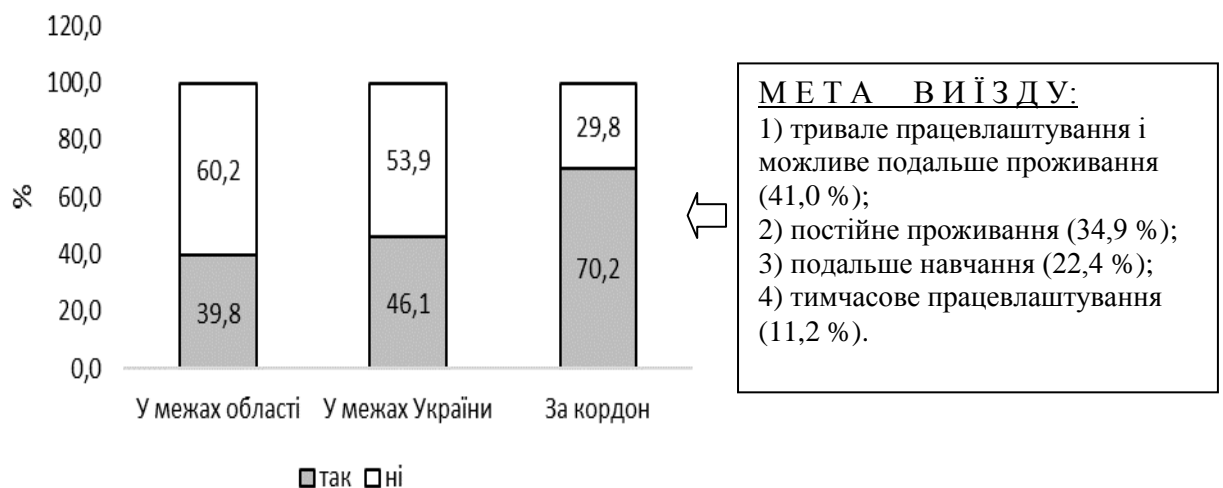


Рис. 2.21. Міграційні настрої студентів випускних курсів ЗВО Кіровоградської області за внутрішнім і зовнішнім напрямками, %

Джерело: результати авторського соціологічного дослідження, листопад 2018 року.

Як свідчать наведені на рис. 2.21 дані, не справджується одна з гіпотез опитування (див. табл. 2.9) – «бажання виїзду в межах країни переважає бажання виїзду за кордон». Задовільна соціально-економічна ситуація в Кіровоградській області та нестабільна ситуація в Україні обумовлюють первинний орієнтир студентської молоді на виїзд за кордон.

Такий результат потребує уваги і щоб розуміти, наскільки він є ризикогенним, необхідно виявити мету бажаного виїзду (при опитуванні респонденти могли обирати декілька варіантів відповідей). Результати

показали, що первинним є прагнення молоді виїзду на тривале працевлаштування і можливе подальше проживання. Другу рейтингову позицію займає бажання виїзду на постійне місце проживання. Це при тому, що менше половини респондентів взагалі не перебували за кордоном. Бажання виїзду з метою тимчасового працевлаштування обрали лише 11,2 % респондентів. Результати аналізу даних офіційної статистики та обстеження МОМ в Україні підтверджували домінування короткострокової трудової міграції українців. Орієнтир молоді Кіровоградської області на постійний виїзд означає, що при погіршенні ситуації в Україні більшість може реалізувати декларовані наміри.

Підтвердили позитивний міграційний орієнтир респондентів відповіді щодо готовності виїзду на визначений період (рис. 2.22). Частка осіб, які готові виїхати за кордон, переважає за всіма періодами частку осіб, які готові переміщуватись у межах області та України. Значно вищою є частка осіб, які готові мігрувати за кордон на період до 5 років. Це так звані довгострокові мігранти, які формують особливу ризикову групу, адже довгострокова міграція в більшості випадків переходить у постійну (пожиттєву) [236, с. 172].

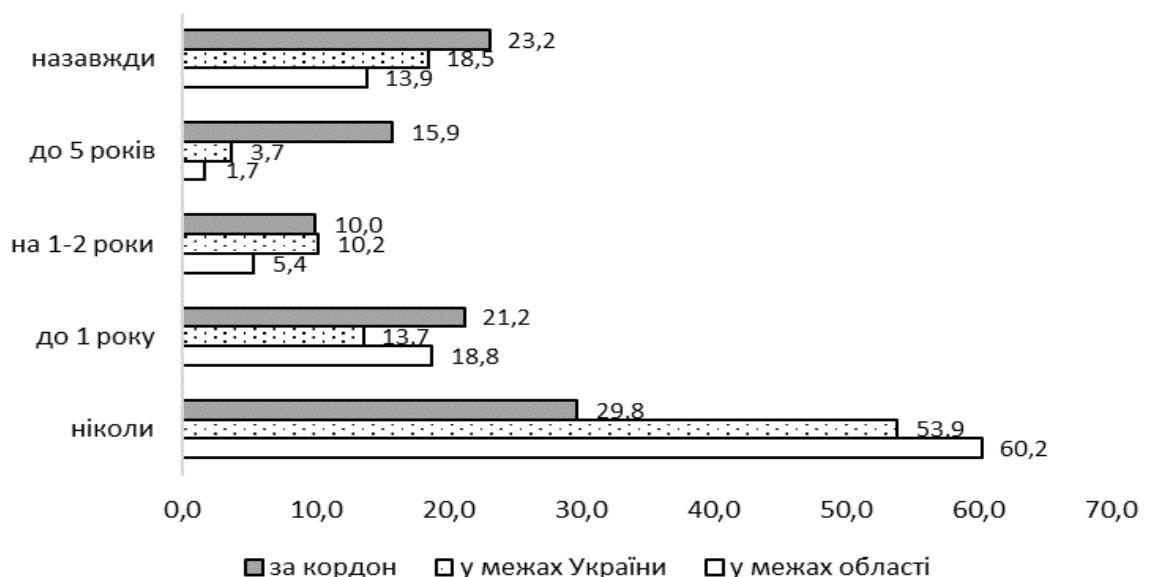


Рис. 2.22. Готовність виїзду студентів випускних курсів ЗВО Кіровоградської області у розрізі різних часових періодів, %

Джерело: результати авторського соціологічного дослідження, листопад 2018 року.

Переважання зовнішніх орієнтирів у міграційних настроях студентської молоді над внутрішніми є результатом невдоволення умовами національного і регіонального ринку праці, іншими процесами соціально-економічного розвитку в Україні. Для пошуку шляхів виявлення найбільш проблемних аспектів, при опитуванні було поставлено питання щодо оцінки можливостей праці і проживання в Україні та у бажаній для виїзду країні (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**Оцінка можливостей праці і проживання
в Україні та бажаній для виїзду країні студентами випускних курсів
ЗВО Кіровоградської області, %**

Параметр	Оцінка									
	1		2		3		4		5	
	Україна	Бажана країна	Україна	Бажана країна	Україна	Бажана країна	Україна	Бажана країна	Україна	Бажана країна
Розмір заробітної плати	28,8	8,0	18,8	8,8	24,9	16,1	12,4	18,0	15,1	49,0
Умови праці (устаткування, дизайн приміщень і т. ін.)	20,7	7,6	33,4	8,0	23,7	17,6	12,9	20,0	9,3	46,8
Безпека праці	25,9	10,7	17,6	5,6	32,0	9,3	12,2	31,5	12,4	42,9
Можливості кар'єрного розвитку	6,8	17,3	21,7	5,9	36,8	13,4	10,7	16,6	23,9	46,8
Можливості навчання й особистого розвитку	14,9	8,8	7,1	9,0	25,1	14,4	31,2	16,6	21,7	51,2
Соціальний захист (соціальна допомога)	26,1	10,0	23,2	5,9	23,4	9,0	8,3	31,0	19,0	44,1
Захищеність прав людини, у т. ч. трудових	31,0	10,5	19,8	3,4	24,6	16,1	7,6	27,6	17,1	42,4
Умови проживання (вартість житла, оренди)	32,0	11,5	18,5	15,6	17,6	13,4	19,8	31,5	12,2	28,0
Стан транспортної інфраструктури (дороги, послуги перевезень)	36,8	9,3	24,6	6,6	23,4	9,3	2,2	17,6	12,9	57,3
Якість освітніх послуг	2,4	12,0	14,1	2,0	38,3	15,1	17,6	27,3	27,6	43,7
Якість медичних послуг	26,3	11,2	23,2	6,3	26,6	5,9	9,0	30,5	14,9	46,1
Стан екології	30,7	8,0	27,1	4,6	13,2	19,3	10,5	33,9	18,5	34,1
Рівність і соціальна справедливість	27,3	11,5	21,5	3,9	31,0	20,7	6,3	24,1	13,9	39,8
Стабільність (впевненість)	49,3	10,5	20,5	3,9	9,0	11,5	4,9	23,7	16,3	50,5

Джерело: результати авторського соціологічного дослідження, листопад 2018 року.

Первинне невдоволення в Україні з найнижчою оцінкою в 1 і 2 бали викликали в респондентів питання стабільності (для 69,8%), стану

транспортної інфраструктури (61,5 %), стану екології (57,8 %), умови праці (54,1 %). Висока ступінь невдоволення питанням екології розкриває регіональну специфіку Кіровоградської області. Те саме стосується стану транспортної інфраструктури. У загальних очікуваннях потенційних мігрантів якісна інфраструктура інших держав є ознакою високого рівня їх розвитку, справедливого перерозподілу податкових коштів та детермінантою якості життя населення.

Визначення середнього балу оцінки можливостей праці і проживання дозволило виявити найбільші розриви між Україною та бажаною для виїзду країною (рис. 2.23). Зокрема, це стан транспортної інфраструктури (1,8 балів), стабільність (1,8 балів), умови праці (1,3 балів), якість медичних послуг (1,3 балів), захищеність прав людини, у тому числі трудових (1,3 балів).

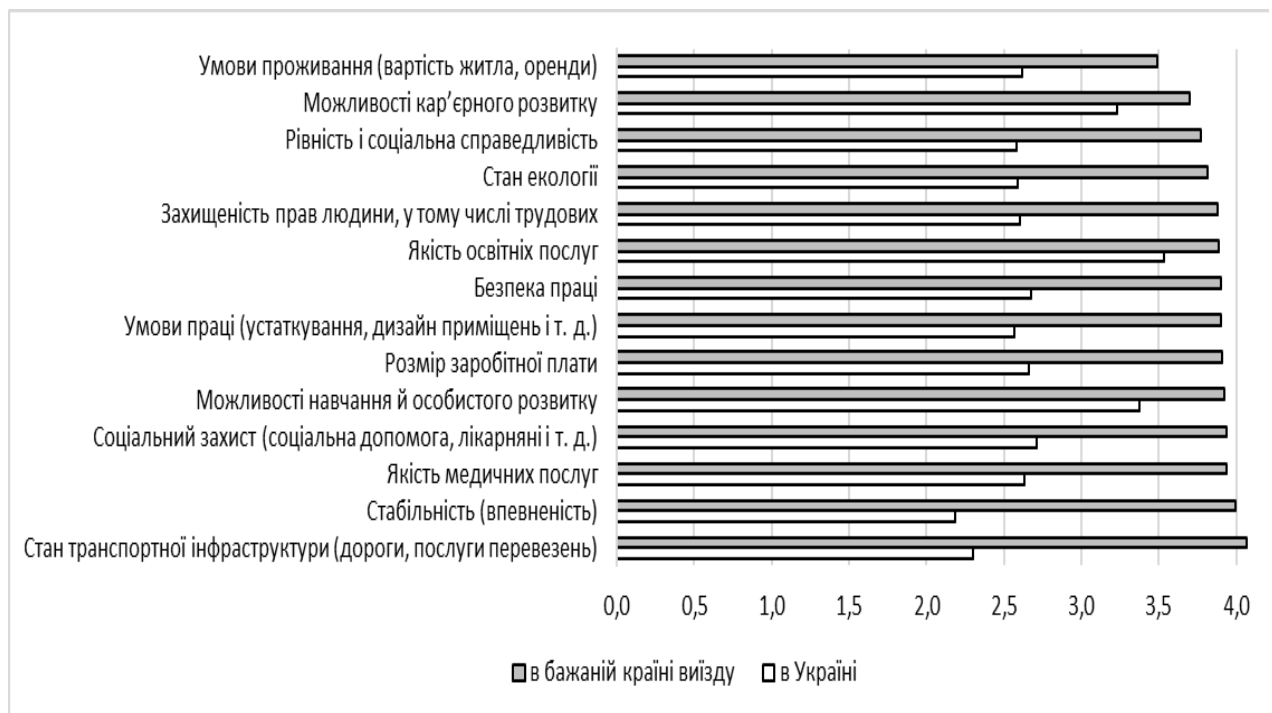


Рис. 2.23. Оцінка можливостей праці і проживання в Україні та бажаній країні виїзду студентами випускних курсів ЗВО

Кіровоградської області, бали

Джерело: результати авторського соціологічного дослідження, листопад 2018 року.

Для розміру заробітної плати розрив виявився не настільки суттєвим, хоча встановлено домінування даного чинника в системі мотивів трудової міграції населення України. Такий результат може вказувати, що для молоді більш позитивні очікування в бажаній для виїзду країні виникають у зв'язку із стабільним середовищем перебування, доступу до якісних послуг інфраструктури, захисту й охорони здоров'я. Найнижчі розриви в оцінці можливостей праці і проживання між Україною та бажаною для виїзду країною виявлені для якості освітніх послуг (0,4 балів), можливостей кар'єрного розвитку (0,5 балів) та можливостей навчання й особистісного розвитку (0,5 балів).

У п. 2.2 було зазначено, що наявність місця праці не є визначальним чинником, що демотивує українців до трудової міграції за кордон. Припущення, що наявність місця праці для молоді буде зменшувати міграційні настрої щодо виїзду за кордон є досить доцільним, адже перший трудовий досвід формує конкретне розуміння особою його можливостей подальшого працевлаштування в Україні та задоволення різних потреб. Щодо цього в Україні вже тривалий період часу існує проблема. Наукові і прикладні обґрунтування механізмів надання першого робочого місця є обмеженими на практиці, хоча регламентовані чинним законодавством (закони України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про зайнятість населення», рішення обласних рад та органів місцевого самоврядування про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту та ін. [210, 207]). Особливо гостро питання першого робочого місця стоїть для Кіровоградської області, де молодіжне безробіття входить до ключових проблем, на подолання яких спрямовано заходи програми зайнятості населення регіону на 2018-2020 роки [211].

У ході опитування було з'ясовано очікування студентів випускних курсів знайти місце праці за здобутою професією за місцем проживання.

Встановлено, що для 43,7 % респондентів немає очікувань щодо труднощів пошуку місця праці, однак вони вважають, що вакансії за здобутою професією не відповідають їхнім очікуванням (розмір заробітної плати, можливості кар'єрного розвитку і т. ін.). Тобто ті пропозиції на ринку праці, які є, не відповідають вимогам осіб, які тільки розпочинають свій трудовий шлях. З одного боку, така ситуація є позитивною, адже буде спонукати роботодавців до покращення умов праці, щоб залучати молодих фахівців на свої підприємства. З іншого боку, відсутність очікуваних пропозицій праці на регіональному ринку буде змушувати молодь мігрувати, в тому числі за кордон, з метою пошуку робочого місця, що відповідає особистим вимогам.

29,5 % респондентів зазначили, що ймовірно для них буде важко знайти місце праці, оскільки вакансій за здобутою професією є дуже мало. Лише для 22,7 % опитаних очікується пошук місця праці без труднощів й з відповідністю їхнім вимогам. 4,1 % опитаних зазначили, що не планують шукати місце праці за здобутою професією.

Отже, молодь з обмеженим або й взагалі відсутнім досвідом працевлаштування декларує високі вимоги до першого (після випуску) місця праці. Навіть за умов бронювання робочих місць для молоді на підприємствах регіону значна їх частина може відмовлятися від пропозицій, що призведе до неефективного використання бюджетних коштів. Тому слід застосовувати більш прогресивні підходи підтримки працевлаштування молоді. Окрім традиційних нормативно-правових (закони, постанови, програми, укази, розпорядження, рішення, накази, інструкції, правила, положення, договори) та економічних (податки, кредити, економічні санкції (штрафи), заробітна плата, допомога через безробіття, дотації, інвестиції, закупівлі, субсидії, пільги та дотації, позички, регулювання рівня податку та відсотка) механізмів, для вітчизняних умов перспективним напрямом державного регулювання молодіжного ринку праці є організація малих підприємств шляхом залучення на них випускників навчальних закладів з подальшим переведенням цих підприємств на оренду, викуп [248]. Також в

Україні доцільно впроваджувати практику молодіжних програм зайнятості (в тому числі самозайнятості) з фінансуванням не лише за рахунок держави, а й за участю бізнес-структур в контексті їх соціальної відповідальності за майбутнє країни; держава, в свою чергу, забезпечує соціально відповідальні підприємства податковими пільгами [22, с. 29].

Досвід інших країн показує, що існує дуже багато способів стимулювання зайнятості молоді. Однак для реального втілення в життя таких практик в Україні потрібна ініціатива місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування, що отримують нові можливості регулювання в умовах децентралізації.

Висока частка осіб, які вважають, що пропозиції праці на регіональному ринку не будуть відповідати їхнім очікуванням, не відкидає можливості їх реакції на підтримку в пошуку першого місця праці. Разом з тим, виникає серйозний ризик невідповідності очікувань пропонованому рівню оплати праці. Результати опитування показали, що студенти випускних курсів мають дуже високі вимоги до розміру заробітної плати (рис. 2.24).

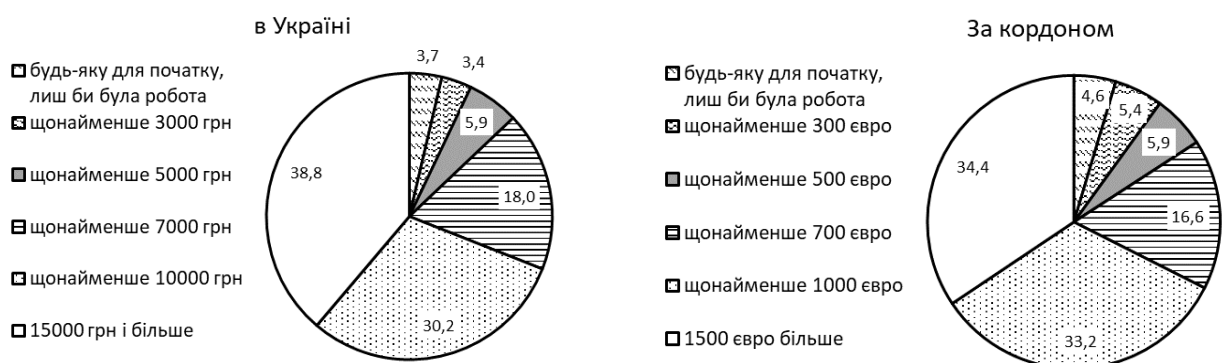


Рис. 2.24. Вимоги до розміру заробітної плати студентів випускних курсів закладів вищої освіти Кіровоградської обл. в Україні і за кордоном, %

Джерело: побудовано автором за даними соціологічного опитування (дослідження охоплювало 410 осіб - студентів закладів вищої освіти Кіровоградської обл. у 2018 р.).

Найбільша частка осіб (38,8 %) відповіли, що готові працювати в Україні за заробітну плату в розмірі від 15000 грн і це був максимальний

варіант відповідей. 33,2 % осіб визначили розмір заробітної плати щонайменше 10000 грн. Таким чином, для 69,0 % респондентів вимоги до оплати праці є значно вищими, аніж розмір середньомісячної заробітної плати в регіоні (7279 грн. на початок 2019 року). Такі результати є логічними з огляду на розміри обов'язкових витрат населення України (вартість продуктів харчування, комунальні платежі тощо).

Доволі значною є частка осіб, у яких дуже високі вимоги до розміру оплати праці за кордоном. Для 34,4 % – це 1500 євро і більше, для 33,2 % – щонайменше 1000 євро. Такий результат може вказувати на надмірні очікування молоді від доходів на початку свого трудового життя. Однак у дійсності відсутність пропозицій праці в Україні і за кордоном за очікувану суму може більше схилити молодь до рішення міграції все ж таки за кордон або принаймні в інший регіон чи столицю з вищим рівнем розвитку.

За даними порталу з пошуку місця праці «Work.ua», у м. Кропивницький середня заробітна плата станом на початок 2019 року складає 10670 грн, в той час, як в Дніпрі – 11479 грн, Києві – 13668 грн. Приклади розміру оплати праці в Кропивницькому по професіях, за якими подано найбільшу кількість резюме: «Продажі, закупівлі» – 14211 грн.; «Роздрібна торгівля» – 7111 грн.; «Секретарство, діловодство» – 6644 грн.; «Адміністрація, менеджмент середньої ланки» – 12923 грн.; «Робочі спеціальності, виробництво» – 9765 грн.; «Бухгалтерія, аудит» – 7150 грн.; «Транспорт, автобізнес» – 10991 грн.; «Логістика, склад» – 8464 грн.; «ІТ, комп'ютери, Інтернет» – 14717 грн. [254]. Звичайно, реальна заробітна плата від пропозицій може відрізнятись. Тобто для різних сфер зайнятості розмір оплати праці є відмінним. Це спонукає частину населення орієнтуватись на пошук місця праці в іншому регіоні чи країні.

На фоні високих вимог до рівня оплати праці, виділяється неготовність більшості працювати на нелегальних умовах. 53,2 % респондентів вказали на неприйнятність нелегальної зайнятості, однак 36,3 % – що готові, якщо буде достатня заробітна плата і безпечні умови праці, 10,5 % опитаних готові

працювати нелегально за будь-яких умов. Слід відзначити, що прийняття нелегальних умов праці властиве більше респондентам чоловічої статі – 14,5 %, в той час, як для жінок лише 6,5 %.

Було поставлено також питання щодо готовності працювати не за професією. 49,0 % опитаних осіб зазначили, що готові, якщо буде достатня заробітна плата і безпечні умови праці, 35,4 % – готові, якщо робота буде для них цікава. Тобто для 84,4 % студентів цінність професійних знань не є значущою. Лише 6,8 % респондентів зазначили, що не готові працювати не за професією. Такий результат підтверджує поширений формалізм вищої освіти в Україні та недоліки професійної складової її організації.

З відповідей на питання щодо готовності працювати не за професією та на нелегальних умовах виділяється роль умов праці, зокрема їх безпеки. Це особливо актуально для регіонів України з аграрною спеціалізацією – таких як Кіровоградська область. На питання, чи на думку респондентів на підприємствах України створюються безпечні умови праці, 55,1 % зазначили, що так, але недостатньо, 40,0 % – що ні, дуже багато порушень.

Спостереження й оцінка ієрархії цінностей сучасної молоді підтверджує як високі вимоги до розміру оплати праці (високі очікування), так і закономірні потреби перебування в такій країні, де створені сприятливі умови навчання й особистого розвитку. Для працівника теперішнього часу важливою умовою збереження його конкурентоспроможності на ринку праці є неперервний розвиток, покращення і здобуття нових навиків, що актуалізуються в мінливому зовнішньому середовищі з постійним технологічним прогресом. Для молоді особливо гострою є потреба подальшого розвитку, який би виражався через можливості кар'єрного росту. У зв'язку з цим, в ході опитування було поставлено питання: «Чи вважаєте Ви, що в Україні за умов сумлінної праці можна досягти значних кар'єрних успіхів і матеріального достатку?». Тобто з'ясувалась думка щодо об'єктивності кар'єрного росту і зміни соціально-майнового статусу в Україні. У даному контексті актуалізується питання соціальної відповідальності і

справедливості як потужних детермінант рівня розвитку соціально-трудоових відносин та ознак гідної праці й оплати праці [280, 156, с. 52].

Згідно результатів відповідей, лише 15,4 % респондентів вважає, що в Україні абсолютно чесно за умов сумлінної праці можна досягти значних кар'єрних успіхів і матеріального достатку. 55,1 % опитаних вважає, що для цього частково створені умови. 33,7 % респондентів вважає, що в Україні немає чесних умов кар'єрного росту. Причому для осіб, які декларували наміри виїзду за кордон, така думка є значно вищою:

- 44,4 % з тих, які готові виїхати на період до 1 року;
- 46,7 % з тих, які готові виїхати на період 1-2 роки;
- 51,6 % з тих, які готові виїхати на період до 5 років;
- 54,3 % з тих, які готові виїхати з України назавжди.

Високе значення можливостей кар'єрного зростання при працевлаштуванні підтверджує питання щодо тих критеріїв умов праці, які мають найвище значення. Респондентам із визначеного переліку було запропоновано обрати 3 основні. Результат показав, що для 98,0 % респондентів основне значення має розмір заробітної плати (рис. 2.25).

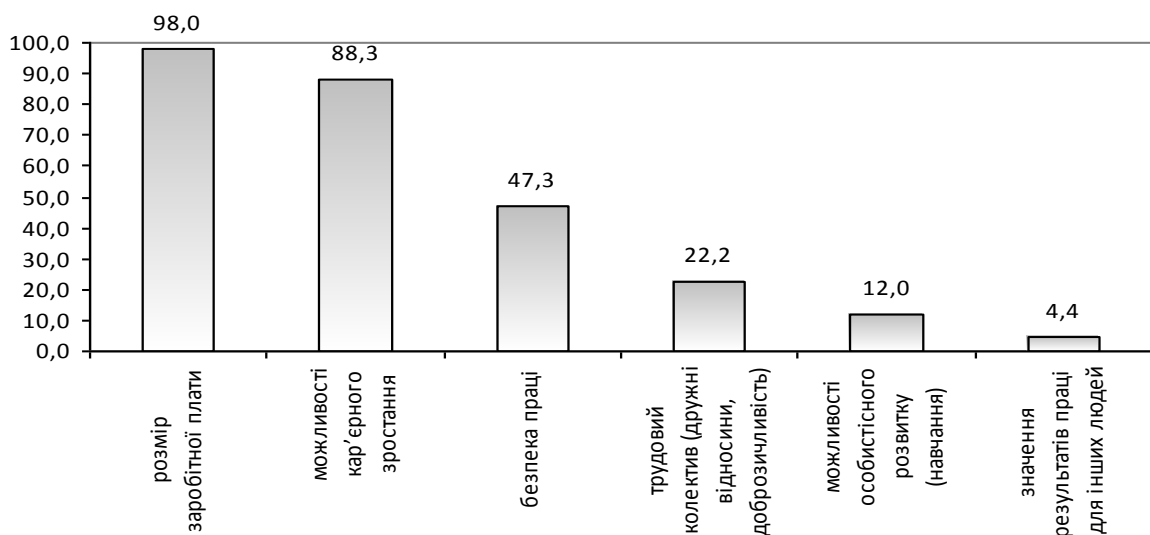


Рис. 2.25. Основні ціннісні критерії місця працевлаштування для випускників ЗВО Кіровоградської області в Україні і за кордоном, %

Джерело: результати авторського соціологічного дослідження, листопад 2018 року.

Неочікуваним результатом є низька частка осіб, які обрали значущим чинником – критерій можливостей особистісного розвитку (навчання) – 12,0 %. Ще нижчою є частка осіб, для яких важливими є значення результатів праці для інших людей – 4,4 %. Така структура відповідей підтверджує вплив сучасного порядку організації суспільства із зростаючим значенням матеріального чинника. Відхід від «соціалізму» й ринкові умови схиляють молодь до сприйняття праці, в першу чергу, як джерела доходу і способу соціальної мобільності – з кар’єрним ростом та супровідними здобутками.

Отже, результати опитування дали змогу виявити актуальні аспекти щодо мотивації трудової міграції студентської молоді в Україні, зокрема в Кіровоградській області. Це дуже мобільна соціальна група, дослідження міграційних настроїв якої дозволяє, певним чином, виявити максимальні ризики втрат трудового потенціалу для країни за існуючих соціально-економічних умов. Проведене дослідження підтверджує, що основними мотиваторами трудової міграції молоді є розмір оплати праці при високому ступені абсолютного невдоволенням рівнем власних доходів. Ризикогенним фактом є те, що більшою є частка молоді, яка виявляє бажання виїзду за кордон, ніж в межах України (в інший регіон чи столицю), причому високий рівень бажання виїзду властивий навіть особам, які ніколи не були за кордоном. Загрозливим також є факт часових орієнтирів у бажанні виїзду – основна частина молоді (23,2 %) готова виїхати з України за кордон назавжди. Дуже високими є вимоги молоді до розміру оплати праці, що значно перевищують офіційні показники середньомісячної заробітної плати. З метою зниження міграційних настроїв молоді слід покращувати внутрішній ринок праці з подальшим підвищенням мінімального розміру заробітної плати та послідовними кроками з її детінізації, а також через впровадження нових підходів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем, підтримки її самозайнятості і підприємництва. Стратегічною ціллю зниження міграційних настроїв молоді в контексті зменшення втрат трудового потенціалу є формування стабільного суспільства й економіки, що посилить

впевненість населення у завтрашньому дні. Однак за теперішніх умов виконання такого завдання можливо в більш тривалій перспективі.

Висновки до розділу 2

У другому розділі дисертації проаналізовано тенденції міграційного руху населення в світі та Україні, здійснено соціально-економічну оцінку причин та наслідків активізації міграційної поведінки українців, а також виявлено особливості мотивації трудової міграції молоді на прикладі Кіровоградської області. Результати аналізу дали змогу зробити такі висновки:

1. З метою розвитку методичних засад оцінки причин і наслідків активізації міграційної поведінки населення через призму теорії факторів, узагальнено рівні факторного впливу на мотивацію міграції. Встановлено, що в мікросередовищі (вимір людини) мотивацію міграції визначають її потреби, інтереси, цілі й очікування. Мезосередовище визначає особливості впливу на міграційну поведінку людини: потреб, інтересів й очікувань її сім'ї; поведінки осіб з ближчого оточення; трудового колективу й специфіки менеджменту (за місцем праці). Основними факторами макросередовища є економіка і ринок праці, політика, екологія, соціальна захищеність і безпека. Глобальне середовище детермінує мотиви міграції внаслідок диференціації розвитку економіки і ринків праці, зростання глобальної мобільності (відкритість кордонів, швидкість переміщень), поширення ідей транснаціоналізму й реалізації державами міграційної політики, політика соціального захисту і безпеки, що сприяє міграційним переміщенням.

2. З метою підтвердження гіпотези про посилення вагомості глобального тренду міграційної активності сучасної людини у системі факторів мотивації трудової міграції, проаналізовано світові тренди міграційного руху населення. Досліджено динаміку кількості міжнародних мігрантів у світі та за країнами призначення залежно від рівня їхнього

розвитку за період 1990-2017 років. Це дало змогу встановити, що за останні 27 років кількість міжнародних мігрантів зросла з 152,5 млн. до 257,7 млн. осіб або в 1,69 рази. За країнами призначення найбільше зростання кількості міжнародних мігрантів спостерігалось для високорозвинених країн – в 2,19 рази, для країн з середнім рівнем розвитку – 1,19, з низьким – 1,28. Визначено місце Європи в глобальних міграційних процесах. Встановлено, що на європейські країни як країни призначення міжнародних мігрантів у 2017 році припадало 30,2 % від світового показника. Аналіз глобальних та європейських міграційних трендів дав змогу підтвердити, що українське суспільство трансформується в специфічних умовах міжнародної міграції та потребує реалізації такої міграційної політики, яка б враховували конкурентні геополітичні протистояння.

3. Визначено місце України серед найбільших донорів міжнародних мігрантів у світі – 8 позиція у 2017 році. Акцентовано увагу на ризикогенності міграційного донорства України з розподілом загроз за групами національного, демографічного, інтелектуально-трудового та економічного характеру. Зазначено, що одним з основних міграційних ризиків для України є втрата інтелектуального й трудового потенціалу населення, що відбувається в умовах: неефективної міграційної політики, фактичного ігнорування проблем трудової міграції в умовах слабкої людиноорієнтованої державно-управлінської парадигми; неефективної політики зайнятості і соціального захисту населення в Україні; неефективної системи обліку міграційних процесів, у тому числі з метою працевлаштування, що унеможлиблює якісні наукові дослідження з даних питань; відсутності системного моніторингу мотивів трудової міграції на рівні Державної служби статистики України та існування, натомість, різних авторських досліджень, які можуть політично спекулюватись у суб'єктивних цілях.

4. Здійснено аналіз міграційної ситуації в Україні. Досліджено динаміку кількості вибулих осіб у відношенні до основних показників ринку

праці України за період 2005-2017 років. Аналіз регіональної специфіки міграційних процесів в Україні дав змогу виявити основні регіональні ринки праці-осередки концентрації економічно активних осіб в Україні (м. Київ, Харківська, Одеська, Дніпропетровська, Київська, Івано-Франківська і Львівська області). Основними донорами людських ресурсів із зрозумілих причин стали Луганська і Донецька області, а також Вінницька, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська, Кіровоградська і Рівненська області. Акцентовано увагу на проблемності міграції для Кіровоградської області як регіону з особливо гострою демографічною кризою.

5. Проаналізовано особливості трудової міграції населення, виходячи з даних МОМ та обстежень домогосподарств Державної служби статистики України. Здійснено групування регіонів України з погляду специфіки зовнішньої трудової міграції населення станом на 2017 рік за показниками: кількість зовнішніх трудових емігрантів; частка зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення; кількість потенційних зовнішніх трудових мігрантів; частка потенційних зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення. Це дало змогу встановити, що Кіровоградська область займає 5 позицію в Україні за часткою зовнішніх трудових мігрантів в чисельності економічно активного населення.

6. Результати аналізу трудової міграції населення України дали змогу підтвердити її циркулюючий характер. Домінує первинний орієнтир населення України на короткострокову трудову міграцію, пов'язаний з потребою покращення рівня добробуту. Результати дослідження міграційного руху населення з використанням SWOT-аналізу дали змогу виділити сильні й слабкі сторони, можливості і загрози трудові міграційної ситуації з метою обґрунтування пріоритетів регулювання мотиваційного механізму.

7. Запропоновано комплексний підхід до соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення з

конкретизацією об'єктів статистичного і соціологічного аналізу. Проаналізовано міграційні настрої громадян України щодо участі у зовнішній трудовій міграції. Визначено, що 4,7 % економічно активного населення України у 2017 році мало заплановані виїзди за кордон. Спостерігається тренд переважання частки економічно активного населення, яке мігрує, над часткою тих, які планують виїзди. Цей тренд дає змогу припустити, що все більше населення реалізує свої наміри виїзду, через що сформувалась соціальна когорта міграційно активних осіб, які регулярно здійснюють міграційні переміщення.

8. Встановлено, що все більше осіб мігрує з України з метою працевлаштування: за період 2008-2017 років їх частка зросла до майже 55 % з 21 %. Визначено ієрархію чинників трудової міграції населення України та з огляду на первинність впливу заробітної плати проаналізовано динаміку та диференціацію її розміру в гривневому та євроеквівалентах. Здійснено порівняння розміру мінімальної і середньомісячної заробітної плати в Україні та основних країнах перебування трудових мігрантів. Акцентовано увагу, що значна частка осіб (57,8 %) до виїзду мала місце праці, однак для 70,8 % основною причиною міграції був низький рівень оплати праці.

9. Проаналізовано вікову й освітню структуру трудових мігрантів з України в контексті дослідження впливу міграції на економіку. Прослідковується тренд на зростання частки серед трудових мігрантів осіб, які мають вищу освіту. Разом з тим, домінують особи, які мають професійно-освітню, базову або неповну середню освіту. Наслідком цього є основна зайнятість мігрантів з України в сегменті професій, що не потребують кваліфікації – станом на 2017 рік це визнало 36,1 % мігрантів. Також вагомою є частка осіб (29,5 %), які працевлаштовані не за здобутим освітньо-кваліфікаційним рівнем. Проведено розрахунки втрат ВРП внаслідок довгострокової міграції з України і Кіровоградської області. Побудовано факторні моделі, які визначають основні фактори впливу на кількість вибулих з України та Кіровоградської області, а також вагомість чинника

міграції серед факторів впливу на ВРП. Узагальнено «push-pull» фактори трудової міграції населення України.

10. Розкрито особливості дослідження міграційних настроїв населення залежно від територіальної, професійної, емпіричної, статево-вікової специфіки. Статево-вікова специфіка дозволяє визначати міграційні настрої різних вікових груп, зокрема молоді. З огляду на важливість таких досліджень, запропоновано авторську методiku і проведено соціологічне опитування студентів випускних курсів ЗВО на прикладі Кіровоградської області (410 респондентів, листопад 2018 року). У ході опитування з'ясовано: досвід переміщень – власний, рідних і близьких, та з якою метою; бажання переїхати в межах області, країни, за кордон та на який період часу; мету бажаного виїзду; оцінку можливостей праці і проживання в Україні та бажаній країні; рівень задоволення рівнем доходів, умовами проживання, якістю освіти; очікування щодо пошуку першого місця праці; ієрархію вимог до умов праці, зокрема заробітної плати; готовність працювати нелегально, не за професією; оцінку умов ринку праці в Україні (справедливість кар'єрного просування, безпека на робочому місці).

11. Основними висновками з проведеного дослідження є виявлення базового мотиватора трудової міграції молоді – розміру оплати праці при високому ступені абсолютного невдоволенням рівнем власних доходів. Ризикогенним фактом є те, що більшою є частка молоді, яка виявляє бажання виїзду за кордон, ніж в межах України (в інший регіон чи столицю), причому високий рівень бажання виїзду властивий навіть особам, які ніколи не були за кордоном. Загрозливим також є факт часових орієнтирів у бажанні виїзду – основна частина молоді (23,2 %) готова виїхати з України за кордон назавжди. Дуже високими є вимоги молоді до розміру оплати праці, що значно перевищують офіційні показники середньомісячної заробітної плати. З метою зниження міграційних настроїв молоді слід покращувати внутрішній ринок праці з подальшим підвищенням мінімального розміру заробітної плати та послідовними кроками з її детінізації, а також через впровадження

нових підходів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем, підтримки її самозайнятості і підприємництва.

Результати досліджень, висвітлені в другому розділі опубліковані в наукових працях автора [86, 87, 93].

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

3.1. Створення привабливих робочих місць в Україні та впровадження принципів гідної праці

Трудова міграція населення в Україні викликана багатьма причинами, основними з яких, як уже говорилося, є економічні: високий рівень безробіття, низька заробітна плата, наявність значних асиметрій в оплаті однакової праці в різних регіонах чи країнах. Провідним напрямом регулювання мотивації трудової міграції населення України вважаємо необхідність створення привабливих робочих місць та забезпечення гідної оплати праці.

Досягнення такого завдання вимагає комплексного підходу, при якому мають ставитись цілі створення робочих місць з гідною оплатою праці, зміцнення інституту влади, покращення умов для підвищення рівня зайнятості, зростання продуктивності праці та економіки в цілому [49].

Наслідком затяжної економічної кризи в Україні є постійне зростання рівня безробіття, яке прослідковується, починаючи з 2013 року (рис. 3.1).

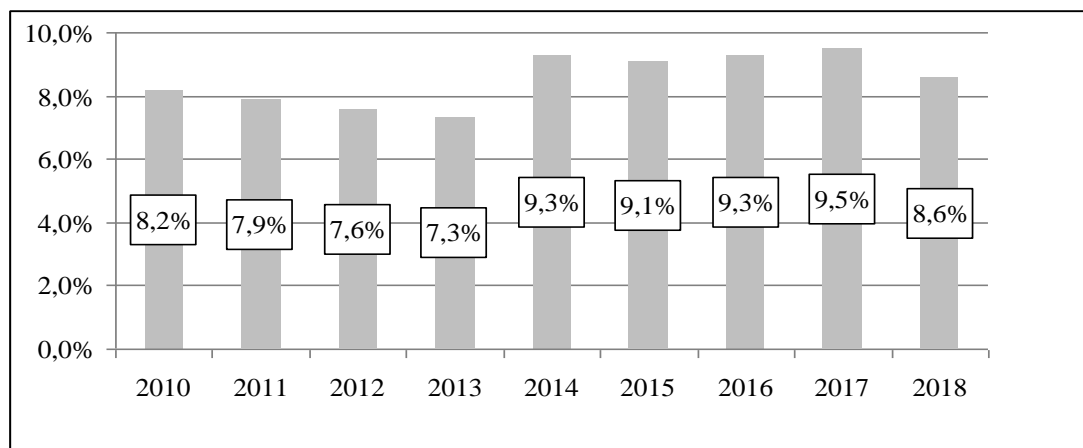


Рис. 3.1. Рівень безробіття в Україні протягом 2010-2018 років* (за методологією МОП), %

Джерело: побудовано автором на основі [70, с. 143].

* Примітка: Для 2018 року дані наведені за січень-вересень [165].

Це пояснюється погіршенням результатів діяльності підприємств через спад української економіки. Багато компаній стали банкрутами, інші, щоб вижити, почали знижувати рівень своїх витрат через оптимізацію штату працівників та переведення їх на неповний робочий день чи неформальну зайнятість. Додатковим фактором для цих процесів, особливо для малих підприємств, стало номінальне підвищення мінімальної заробітної плати, враховуючи відсоток податкового навантаження на кожного працівника, підприємства відмовляються від залучення додаткових робітників.

Регіональна статистика також має невтішні дані, що підтверджують міжрегіональну диференціацію умов зайнятості (рис. 3.2).

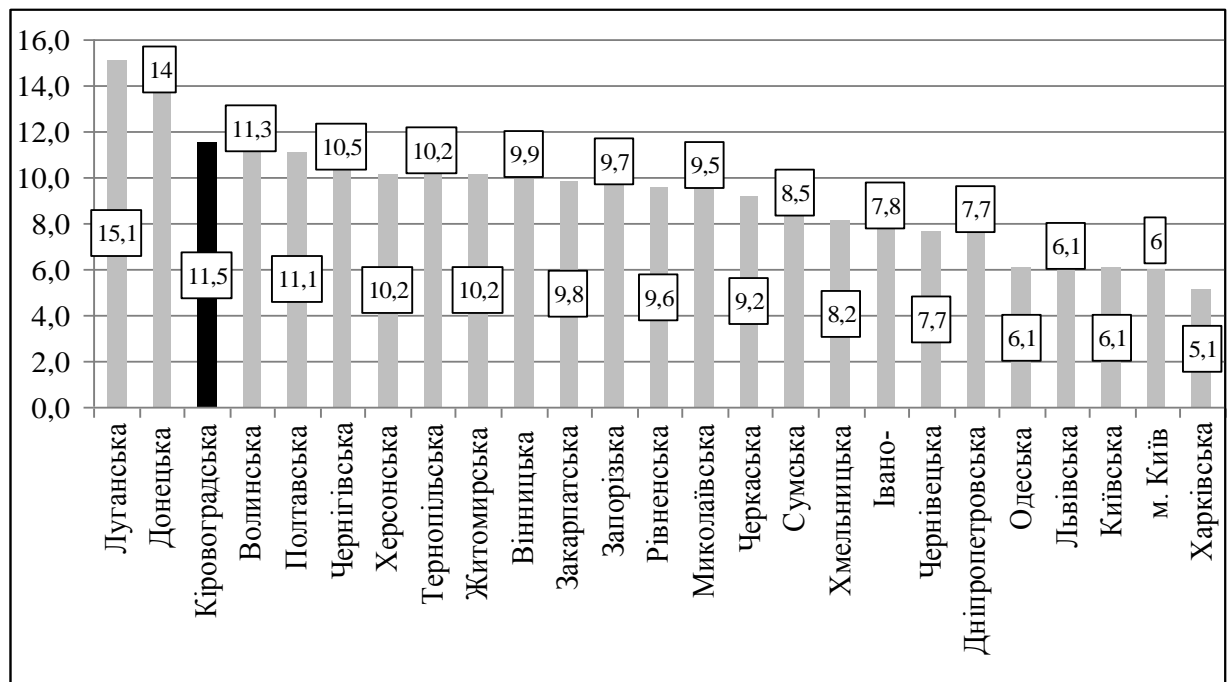


Рис. 3.2. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами України у січні – вересні 2018 року (у % до економічно активного населення у віці 15–70 років)

Джерело: побудовано автором на основі [165].

Присутні значні асиметрії за рівнем безробіття населення. У Луганській області рівень безробіття більший, порівняно з Харківською майже в 3 рази. Така ситуація штовхає робітників до міграційних процесів усередині країни.

Відбувається перерозподіл зайвої робочої сили та існує загроза концентрації безробітних у одному регіоні через неможливість переселення до інших. Таким чином, зростатиме соціальна напруга в регіоні та навантаження на соціальні фонди, які виділяють кошти по безробіттю. Кіровоградська область посідає одне з лідируючих місць по рівню безробіття, який складає 11,5 % до економічно активного населення. Більша частина регіонів має значення рівня безробіття вище, ніж середнє по країні, що говорить про переважання депресивних регіонів у структурі держави, що стимулює міграційні процеси.

Найбільшу небезпеку становить зовнішня трудова міграція, яка стимулює «вимивання» трудового потенціалу з країни і може призвести до його втрати назавжди. Україна знаходиться на 6 місці серед країн ЄС по рівню безробіття, що також сприяє масовим міграціям українців до інших країн із вільними робочими місцями (рис. 3.3).

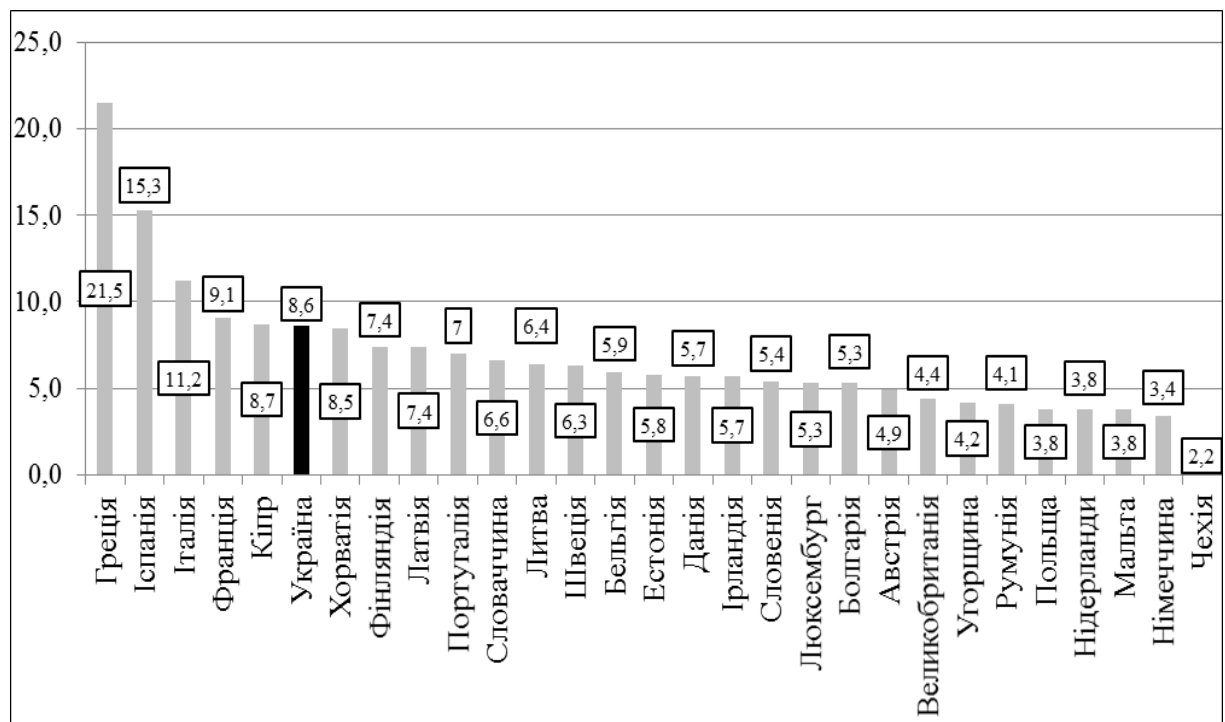


Рис. 3.3. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у країнах ЄС та Україні у 2018 році* (у % до економічно активного населення країн ЄС у віці 15-74 роки, для України – у віці 15–70 років)

Джерело: побудовано автором на основі [165].

* Примітка: Для деяких країн дані наведені за 2017 рік.

Таким чином, проаналізувавши рівень безробіття населення України в динаміці, за регіонами та у порівнянні з країнами Євросоюзу, можна стверджувати, що цей фактор має стійкий вплив на процеси внутрішньої та зовнішньої трудової міграції населення України. Це викликає необхідність регулювання мотивації трудової міграції на державному рівні з метою захисту національних інтересів. Можливим механізмом при цьому може стати створення привабливих робочих місць, яке залучить надлишкову робочу силу та спрямує її на підвищення ефективності економіки держави.

За часів планової командно-адміністративної системи суспільство впливало на формування ринку праці: на основі балансів трудових ресурсів забезпечувалась повна зайнятість, регулювались пропорції розподілу працівників за галузями та сферами. Перехід до ринкових відносин визначив вільний вибір людиною галузі, професії, місця роботи, відповідно до своїх потреб, інтересів, здібностей або ж добровільну незайнятість, виключаючи примусову працю, крім випадків передбачених законодавством [75, с. 79]. Так, спостерігається неефективне залучення трудового потенціалу до праці, а лише достатня кількість робочих місць для тих, хто бажає працювати, що формує ринок безробітних. Регіональні статистичні дані мають позитивну тенденцію до скорочення навантаження на одне вільне робоче місце, проте абсолютне його значення залишається надміру високим (рис. 3.4).

Тенденції навантаження на одне вільне робоче місце засвідчують скорочення по всім областям, крім Черкаської, протягом останніх років. Це пояснюється тим, що в області значно скоротилась кількість вакансій, порівняно з минулим роком, з 0,5 тис. одиниць до 0,2 тис. одиниць за відповідні роки, тобто, пропозиція перевищує попит майже вдвічі, це слугує потужним мотиваційним фактором для міграційних рухів до інших областей чи країн. В цілому по Україні цей показник складав 7 осіб у 2017 році, порівняно з 11 особами у 2016 році, тобто більшість областей має вище значення навантаження на одне вільне місце, ніж по всій державі, що

свідчить про недостатній рівень розвитку ринку праці. У Кіровоградській області цей показник вище загальнодержавного і складає 9 осіб.

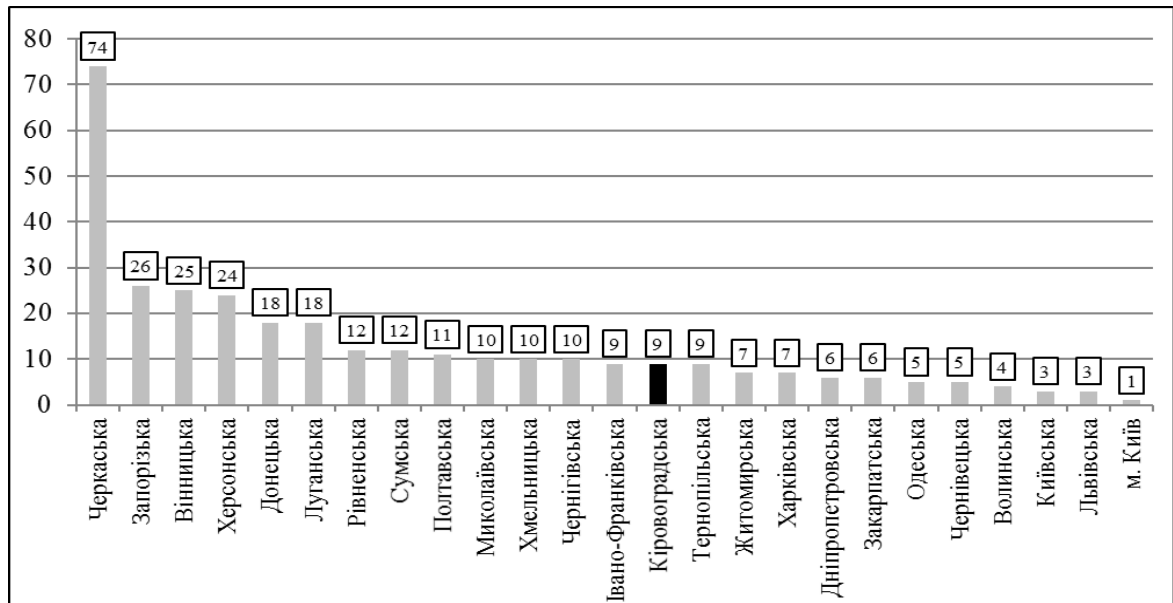


Рис. 3.4. Навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) в Україні у 2017 р. (осіб) по регіонах

Джерело: побудовано автором на основі [204, с. 52].

Крім того, варто зазначити, що методика визначення даного показника не є досконалою, оскільки не може враховувати чисельність усіх незайнятих громадян. Частина безробітного населення просто не стає на облік у службі зайнятості, що може суттєво збільшити наявні показники. З іншого боку, працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, на 0,5 чи навіть 0,25 ставки, можна назвати «умовно зайнятими». Адже без додаткових джерел фінансування зазвичай такої частки заробітної плати недостатньо для прожиття. Хоча формально вони працевлаштовані, але потенційно можуть збільшити чисельність незайнятих громадян і, як наслідок, навантаження на одне вільне робоче місце. Рівень вимушеної неповної зайнятості у IV кварталі 2017 року по Україні становив 1,8% переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) та 0,3% – знаходились у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) по відношенню до середньооблікової кількості штатних працівників.

Існуючі проблеми на ринку праці є додатковим стимулом для вітчизняних працівників у пошуку місця роботи в інших країнах.

Потужною складовою українського ринку праці є зайняті працівники у неформальному секторі економіки. Сюди відносять невеликі за розмірами та масштабами виробництва, незареєстровані приватні підприємства, які надають послуги чи виробляють товари для продажу або обміну, як правило, це маломасштабна діяльність з низьким рівнем організації, трудові відносини ґрунтуються на нерегулярній зайнятості, особистих або родинних стосунках [160]. Державна служба статистики України, аналізуючи даний показник, також відносить сюди осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладання офіційного трудового договору (контракту), що надає їм мінімальні соціальні гарантії відповідно до чинного законодавства. Аналіз кількості неформально зайнятого населення віком 15-70 років у розрізі регіонів України дозволяє оцінити потенційно можливу кількість працівників, що можуть бути залучені до офіційного працевлаштування в інших регіонах країни чи за кордоном при наявності привабливих умов (рис. 3.5).

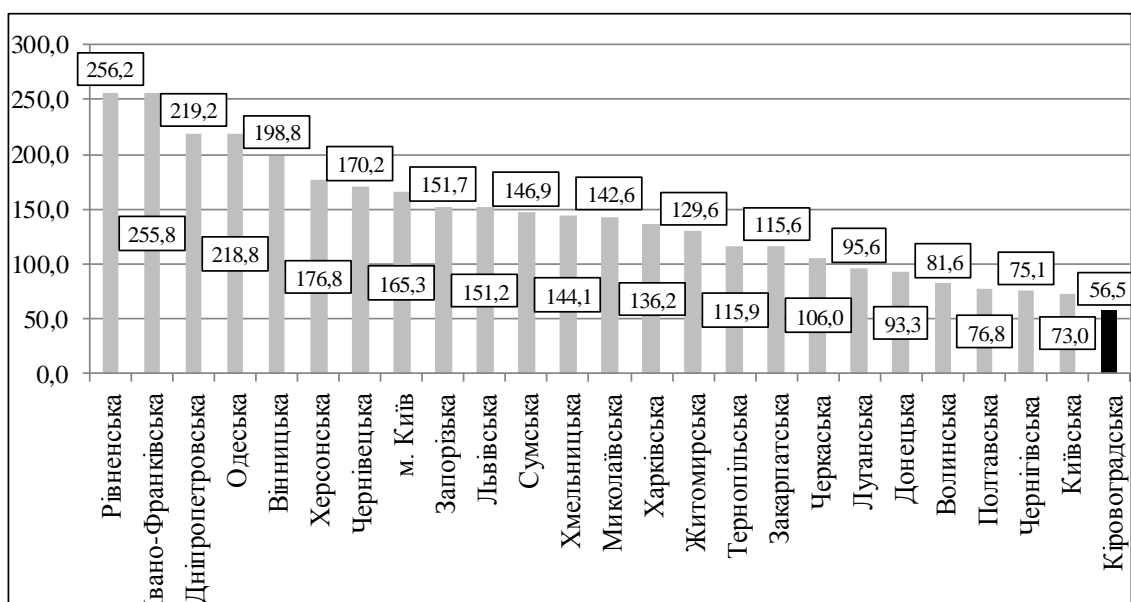


Рис. 3.5. Неформально зайняте населення віком 15-70 років за регіонами України у січні-червні 2018 року, тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [165].

Найбільший рівень неформально зайнятого населення серед регіонів країни займала Рівненська область з показником 256,2 тисяч осіб, а найменший Кіровоградська – 56,5 тисяч осіб, тобто, присутній досить нерівномірний розподіл показника з високим абсолютним значенням. Це пояснюється різним рівнем розвитку регіонів та можливостями ведення домашнього господарства та бізнесу. Поширення неформальної зайнятості в таких масштабах викликане високим податковим навантаженням на фонд заробітної плати, прибуток, додану вартість; необхідністю сплати великої кількості обов'язкових платежів до бюджету та страхових внесків; низьким рівнем життя населення; відсутністю «бажаного» місця роботи. Все це призводить до тінізації економіки, розвитку прихованих, найчастіше заборонених, видів економічної діяльності, орієнтації частини населення на отримання доходів новими можливими способами в інших регіонах чи країнах. Вважаємо за потрібне стимулювання переходу працівників із тіньового сектору до офіційного шляхом здійснення відповідного реформування на загальнодержавному рівні. Наприклад, у формі сприяння розвитку малого підприємства, запровадження пільгових податкових періодів для підприємств, які створюють додаткові робочі місця, підтримки виробництва, сільського господарства, розробки для областей з критичною ситуацією напруги на ринку праці заходів зі створення нових і додаткових робочих місць з обґрунтуванням їх оптимальної кількості, стимулювання внутрішньої трудової міграції на протипагу зовнішній, з метою збереження національних кваліфікованих працівників, збільшення оплати праці та створення привабливих робочих місць у сфері формальної зайнятості.

Основним джерелом доходів для більшої частини населення України є заробітна плата, тому від її розмірів залежить привабливість робочих місць. Розуміючи необхідність забезпечення гідної оплати праці уряд країни встановлює розмір мінімальної заробітної плати, який може задовольнити вартісну величину мінімального споживчого бюджету. Вона дозволяє встановлювати мінімальні соціальні гарантії на шляху боротьби з бідністю

населення, підвищувати загальний рівень оплати праці для задоволення зростаючих потреб якості життя найманих працівників.

Так, мінімальна заробітна плата у 2019 році зросла на 450 гривень, порівняно з 2018 роком, і складає 4173 гривні, що свідчить про позитивну динаміку у цій сфері. Враховуючи індекс інфляції 109,8 % у 2018 році, реальна мінімальна заробітна плата становила – 3391 грн. Низький рівень заробітної плати є демотиватором для працівників і знижує продуктивність праці, якість продукції, її конкурентоспроможність, платоспроможний попит населення. Зіставляючи навіть номінальне значення мінімальної заробітної плати з іншими країнами, спостерігаємо значне відставання цього показника порівняно з Європейськими державами, така антисоціальна політика влади та бізнесу призводить до знищення трудового потенціалу країни, що підтверджує низький рівень життя українського населення, негативну демографічну ситуацію та незадовільний стан здоров'я нації (рис. 3.6).

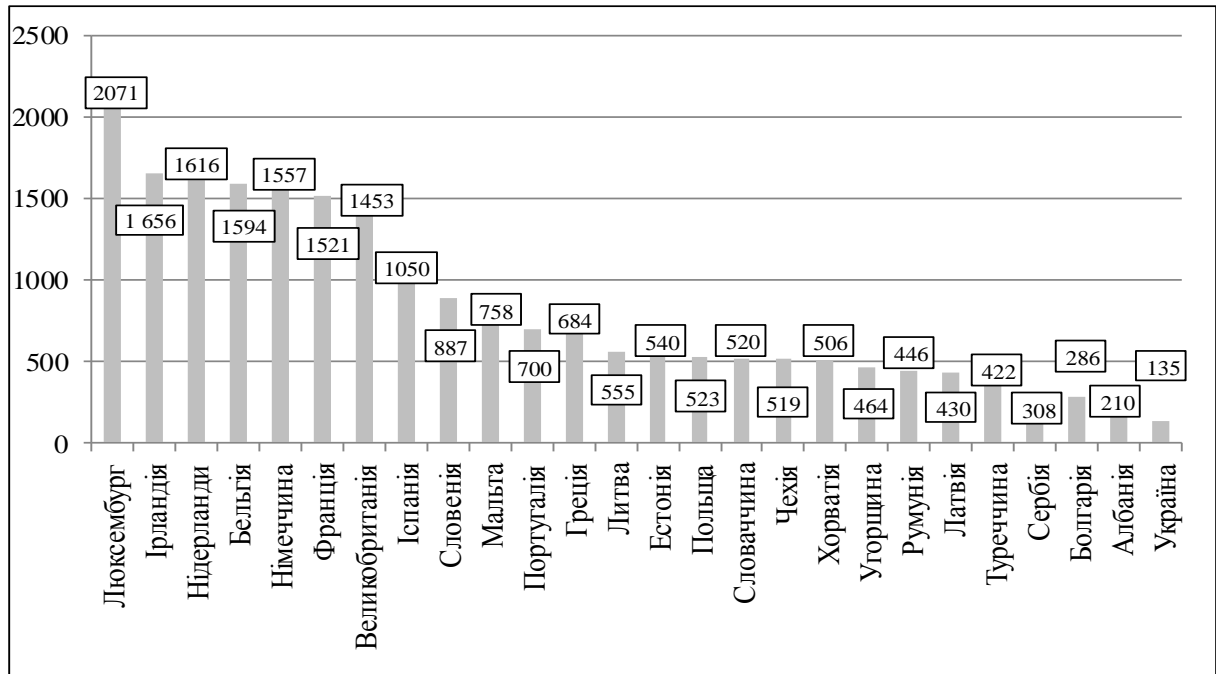


Рис. 3.6. Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні (у євро; за даними журналу «Eurostat» станом на 5 лютого 2019 р.)

Джерело: побудовано автором на основі [77].

Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи та Україні демонструє недосконалість соціально-економічної політики нашої держави. На початку 2019 року вона становила лише 135 євро, що майже вдвічі менше, порівняно з найближчою країною за цим показником Албанією та в 15 разів порівняно з Люксембургом. Таке вагоме відставання штовхає населення України до зовнішньої трудової міграції, особливо це стосується жителів прикордонних областей, яким простіше знайти роботу у сусідній країні та висококваліфікованих працівників, яких наймають транснаціональні корпорації, стимулюючи таким чином втрату трудового потенціалу всієї країни. Створення привабливих робочих місць з високим рівнем оплати праці зменшить вплив фактора, підвищить продуктивність праці та призведе до підвищення ефективності економіки України.

Рівень середньомісячної заробітної плати може відрізнитися через низку чинників, серед яких: вартість робочої сили, ступінь розвитку регіону, технологічний рівень виробництва, кваліфікація працівників, продуктивність суспільної праці, сила профспілок, вплив держави на політику доходів, національні, гендерні, релігійні фактори, рівень добробуту суспільства, співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, балансу еміграції та імміграції. Аналіз середньомісячної заробітної плати за регіонами України у 2018 році виявив диспропорції рівня оплати праці (рис. 3.7).

Максимальна середньомісячна заробітна плата у 2018 році спостерігалась у місті Києві, що майже вдвічі перевищувала аналогічний показник у Тернопільській, Чернівецькій, Чернігівській, Херсонській та Кіровоградській областях і становила 13542 грн. Це пояснюється головним чином тим, що Київ є бізнес-центром України і сюди стікаються капітали з інших регіонів країни. Подібна різниця свідчить про неефективну державну політику розподілу доходів серед населення, тому стимулюються внутрішні процеси трудової міграції і населення з інших областей прямує до Києва.

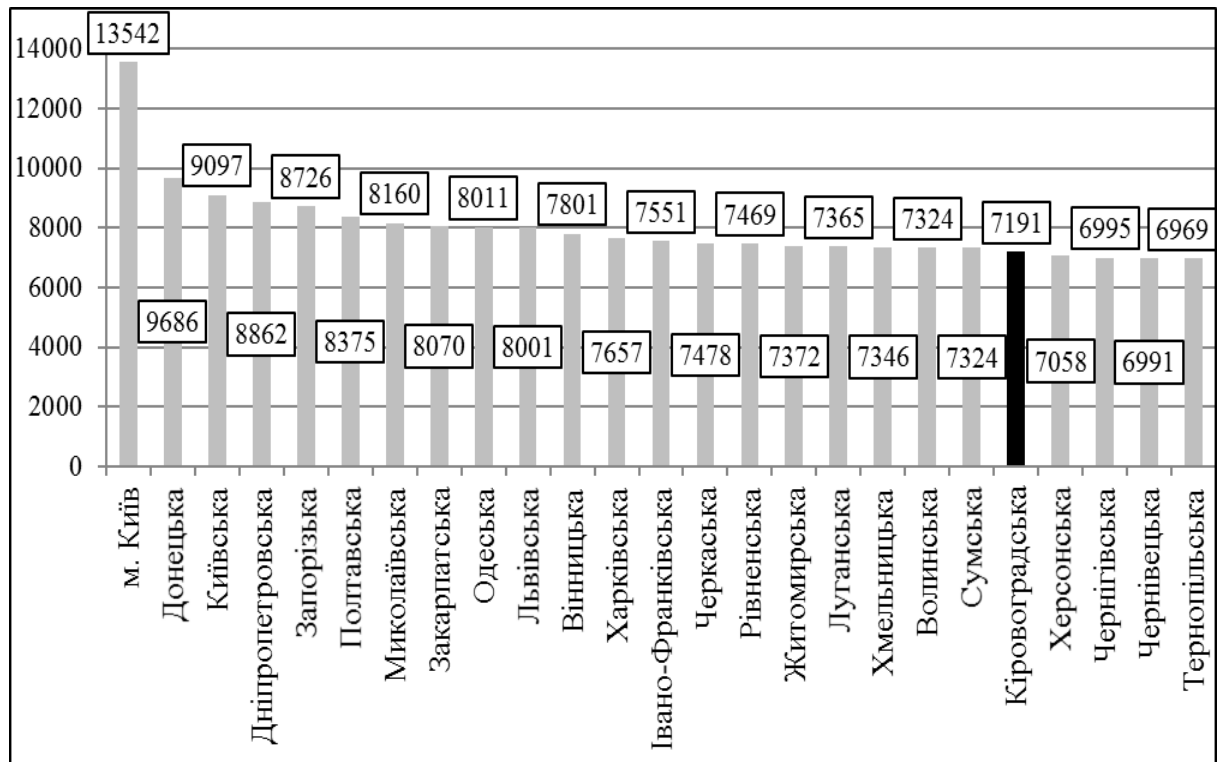


Рис. 3.7. Середньомісячна заробітна плата за регіонами України у 2018 році*

Джерело: побудовано автором на основі [165].

* Примітка: Дані підготовлено за результатами державного статистичного спостереження «Обстеження підприємств із питань статистики праці», яким охоплені юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Державна політика у сфері соціально-трудових відносин повинна спрямовуватись на забезпечення гідної праці: належних умов праці, розробку ефективного трудового законодавства, соціальний захист інтересів працівника, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, скорочення чисельності зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, ведення діалогу працівників та роботодавців у разі виникнення виробничих конфліктів. У 2017 році в Україні кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці становила 838,6 тисяч осіб, що складало 28,4% від облікової кількості штатних працівників (рис. 3.8).

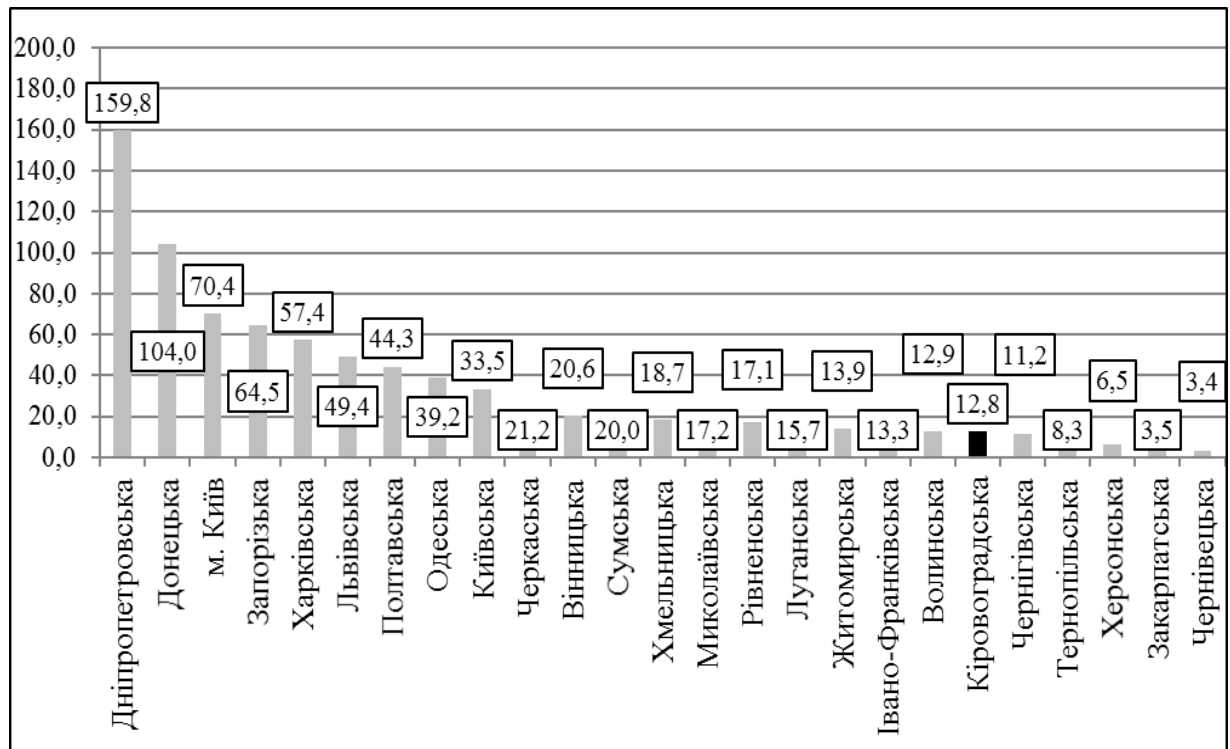


Рис. 3.8. Кількість штатних працівників по регіонах України на 31 грудня 2017 року, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, тис. осіб

Джерело: побудовано автором на основі [204, с. 215].

У регіональному розрізі найвища кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, становила 159,8 тисяч осіб у Дніпропетровській області, що пов'язано з переважанням підприємств галузей базової економіки: гірничодобувної та вугільної. Традиційно сюди відносять Донецьку та Луганську області, але наведена статистична інформація виключає дані з тимчасово окупованих територій у цих областях. Динаміка є позитивною і кількість працівників зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці щорічно зменшується, як по всій Україні, так і по областям, однак, абсолютне значення їх і досі залишається досить високим та потребує впровадження новітніх технологій, досягнень науково-технічного прогресу та способів організації праці на роботах зі шкідливими умовами з повним обмеженням участі в них працівників. Лідируючі позиції займають Донецька, Дніпропетровська, Запорізька та Луганська області (рис. 3.9).

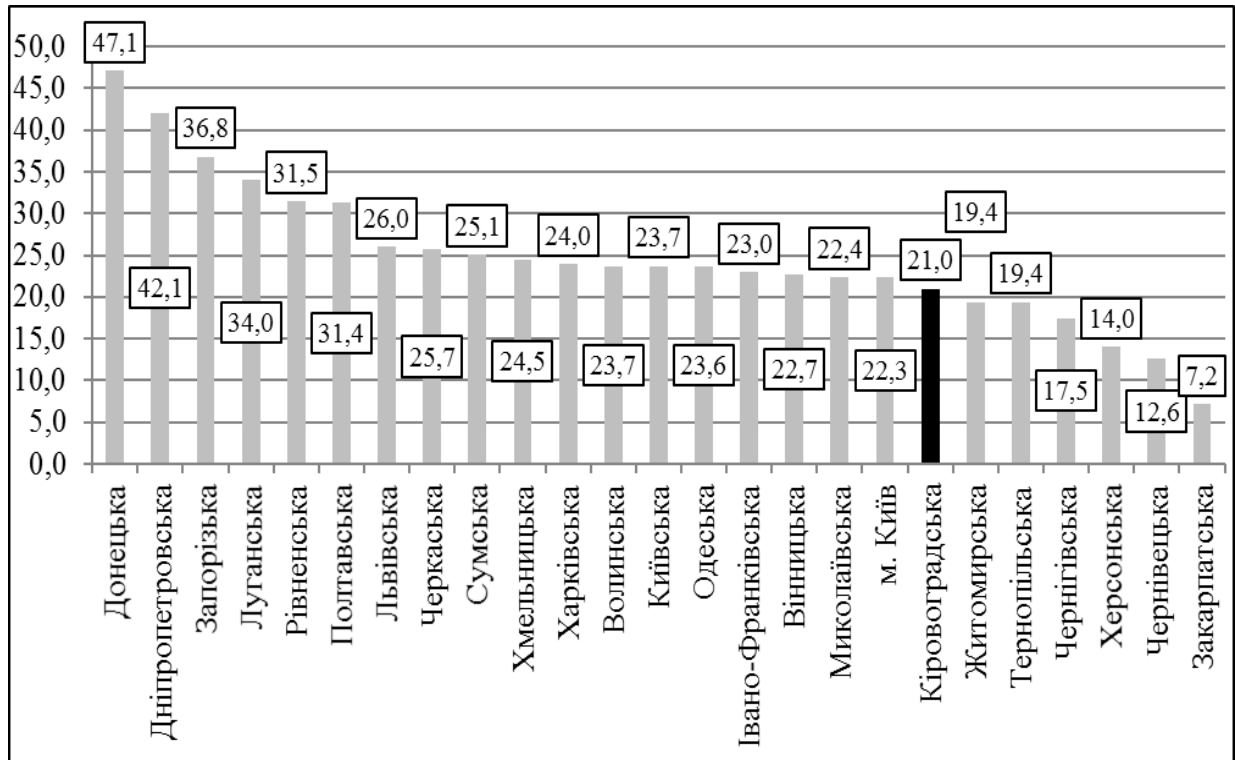


Рис. 3.9. Кількість штатних працівників по регіонах України на 31 грудня 2017 року, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, % до облікової кількості штатних працівників

Джерело: побудовано автором на основі [204, с. 214].

Проведена оцінка підтверджує регіональну особливість цих областей у переважанні виробництв зі шкідливими умовами праці. Однак, занепокоєння викликає саме співвідношення: майже половина штатних працівників здійснює трудову діяльність у незадовільних умовах. Така ситуація негативно впливає на трудовий потенціал регіону та створює загрозу для життя й природного відтворення населення у майбутньому.

Через неможливість влаштуватися на роботу без шкідливих виробничих факторів та незадовільний стан здоров'я, працездатне населення шукає кращої долі в інших областях або країнах, чим зменшує вітчизняний трудовий потенціал.

В Україні не ліквідована бідність серед працюючих, що викликає деградацію трудового потенціалу, відсутній достатній життєвий рівень для працівників та їх сімей, низькі стандарти та умови праці (допускається

вплив шкідливих виробничих факторів, часто заробітна плата встановлюється на рівні мінімальної, допускається заборгованість з виплати заробітної плати, існує дискримінація різних верств населення), що свідчить про відсутність реалізації конституційних прав працівників [111, с. 201].

Значна частина життя людини проходить на робочому місці, тому підвищення якості умов праці робітників має бути пріоритетним напрямом соціальної політики держави. Вчені називають перелік різних характеристик, які описують якість умов праці. Наприклад, А. Колот виділяє зацікавленість у роботі для конкретного працівника, наявність умов для професійного зростання, навчання, розвитку здібностей, справедливість в оцінці та винагороді за працю, відповідність санітарно-гігієнічним нормам, співучасть у прийнятті рішень, які стосуються робітників, забезпечення побутового та медичного обслуговування [68, с. 323]. Погоджуючись із вченим відмітимо, що висока якість умов праці може бути досягнута лише тоді, коли працівник буде відчувати постійну турботу про себе та умови його праці.

Низьку якість умов праці характеризують: значний рівень бідності серед працюючого населення, порушення трудового законодавства, незахищеність прав та інтересів працівників, значні асиметрії заробітної плати, відсутність ефективної системи стимулювання та мотивації продуктивної праці, загроза втрати робочого місця, несприятливі чи шкідливі умови праці, підвищена інтенсивність, конфлікти у колективі.

Отже, лівова частка проблем соціально-економічного та соціально-психологічного характеру, з якими стикається економічно активна людина на сучасному етапі, прямо чи опосередковано пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць і гідної праці – праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя [110, с. 23].

Гармонізація інтересів держави, роботодавця та працівника повинна здійснюватися на основі нових державних соціально-трудових стандартів,

розроблених з урахуванням критеріїв якості трудового життя та гідної праці. Працівник отримає доступ до робочих місць та продуктивної зайнятості, що врегулює проблему бідності серед працюючого населення. Роботодавець здобуде мотивованих робітників з високою продуктивністю праці, що дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємства, зайняти нові ніші на ринку і забезпечити стійкий економічний розвиток. Держава почне впровадження соціально орієнтованої моделі розвитку, яка приведе до економічної стабільності та суспільного добробуту.

Ідея гідної праці була вперше оприлюднена у 1999 році Генеральним директором Міжнародної організації праці Хуаном Сомавіа на Міжнародній конференції праці, де була чітко сформульована концепція праці і робочого місця, яку він назвав «гідною працею» [62, с. 4].

Концепція гідної праці спрямована на забезпечення високого рівня та якості життя людини, що включають добробут та доступність соціальних благ. Міжнародна організація праці визначає гідну працю як «можливість для чоловіків та жінок одержати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності» [131, с. 105].

Ключовими складовими гідної праці за трактуванням Генерального директора Міжнародної організації праці є: гідний дохід; дотримання прав у сфері праці; соціальна захищеність працівників; досяжні можливості без компромісів між правами працівників та соціальними стандартами, в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Вважаємо, що діалог не може бути ключовим компонентом концепції, оскільки він виступає механізмом узгодження інтересів працівників та роботодавців, що дає можливість розглядати його як інструмент реалізації принципів гідної праці. Натомість пропонуємо виокремити «Гідність», як умову уважного ставлення до працівників і їх проблем, участь у прийнятті рішень щодо умов праці. Виділення цієї компоненти дозволить визначити на скільки гідною є праця.

Отже, принципово важливим положенням концепції гідної праці є можливість зайнятості працівників на робочих місцях з гідними умовами та оплатою праці. Аналіз рівня безробіття в Україні та навантаження на одне вільне робоче місце показав, що наша держава на сьогодні не може забезпечити доступ до гідної зайнятості не лише найбільш вразливих членів суспільства, таких як молодь, жінки, інваліди, а й звичайних працівників. Створення привабливих робочих місць та можливостей гідного працевлаштування найменш захищених категорій населення стане головним інструментом боротьби з бідністю в країні.

Концепція гідної праці передбачає можливість працевлаштування в рамках неформальної економіки, тобто, неформальної зайнятості у вигляді самозайнятості, вільних професій, домогосподарства, неоплачуваних робітників сімейних підприємств. Такі працівники не можуть скористатися заходами соціального захисту у випадку тимчасової втрати працездатності, не накопичують трудовий стаж, втрачають пенсійне забезпечення та ряд інших соціальних гарантій. Це вразлива «незахищена» зайнятість, що руйнує відданість людини робочому місцю та формує постійне відчуття страху, невпевненості у наступному дні і, як наслідок, соціальну напругу, що штовхає населення до зміни місця роботи чи проживання. Неефективна система соціального захисту знижує конкурентоспроможність працівників та економіки в цілому, чим вищий рівень охоплення населення соціальним забезпеченням, тим вищий рівень економічного розвитку країни.

Базовою соціальною гарантією в державі є мінімальний розмір заробітної плати, який повинен перевищувати вартість споживчого кошика, потрібного для нормальної життєдіяльності працівника. В Україні він відстає від інших держав, а середній рівень заробітної плати має значні асиметрії за різними регіонами та професіями, що несе додатковий рівень незадоволення від державної соціальної політики. Оскільки проблема низької заробітної плати загострюється частими її затримками чи

невиплатами, мотивація трудової міграції посилюється і штовхає працівників до переселення.

Ще однією важливою складовою концепції гідної праці є забезпечення сприятливих та безпечних умов праці. Майже третина облікової кількості штатних працівників була зайнята на роботах зі шкідливими умовами праці. Багато роботодавців посилаючись на відсутність коштів не виконують заходи з оновлення основних виробничих фондів, користуються застарілим обладнанням та методами виробництва, що негативно відображається на стані здоров'я працівників, а іноді навіть загрожують життю. Через низьку якість робочих місць знижується попит на висококваліфікованих працівників, які не мають можливостей для самореалізації та професійного самовдосконалення. Частина працівників знаходить роботу з відповідним рівнем компетенцій в інших регіонах чи за кордоном, але більшість погоджується на роботу, яка не потребує високої кваліфікації, що спричиняє професійну деградацію, а в майбутньому може викликати дефіцит кадрів.

Гідна праця має комплексний характер, тому її слід розглядати з позицій працівника, роботодавця та суспільства одночасно (рис. 3.10).

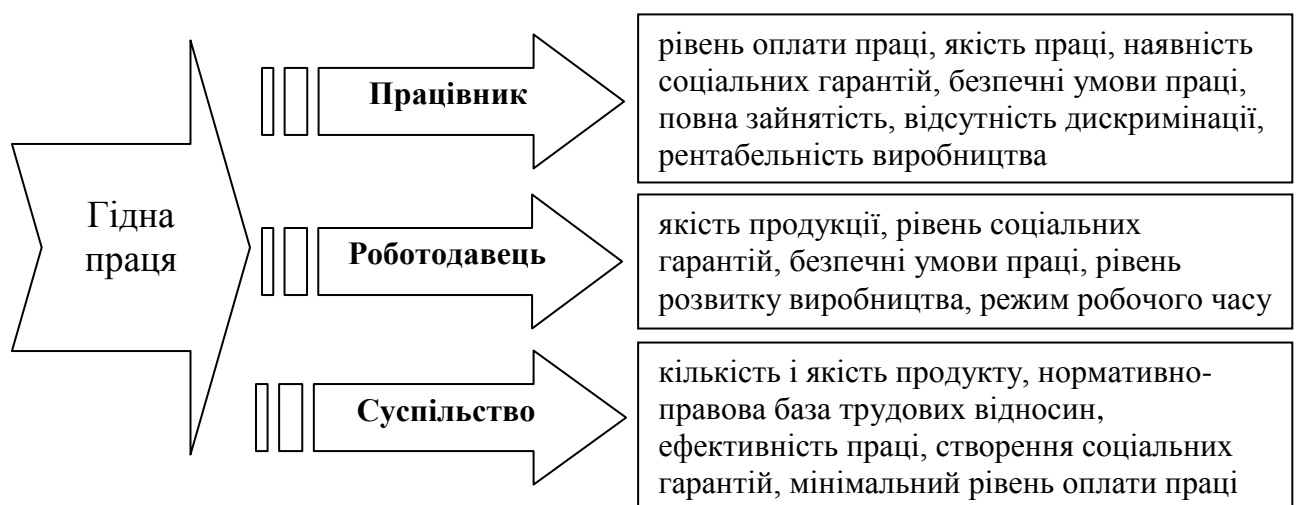


Рис. 3.10. Критерії гідної праці за рівнями впливу

Джерело: побудовано автором на основі [111, с. 203].

Після детального дослідження стану ринку праці в Україні було сформовано науково-практичні рекомендації, які стосуються створення робочих місць з гідною оплатою та умовами праці, як ефективного важеля у системі регулювання мотивації трудової міграції (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Науково-практичні рекомендації щодо створення робочих місць з гідною оплатою та умовами праці

Економічний рівень	Суть рекомендації
<i>Мікрорівень (підприємство)</i>	<p><i>Залучаючи соціальний діалог між роботодавцем та найманими працівниками, інтереси яких представляє профспілка, укласти колективний договір, що передбачатиме поліпшення умов праці і її оплати, зокрема:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - модернізація робочих місць; - автоматизація та механізація трудових процесів; - інтелектуалізація трудової діяльності; - інноваційний зміст праці; - поліпшення умов праці (температурний режим, рівень важкості).
<i>Мезорівень (регіон/галузь)</i>	<p><i>Укладання регіональної трудової угоди між представниками обласної профспілки, спілки роботодавців, органів державної влади, що включатиме обговорення питань зайнятості, безробіття, заробітної плати та шляхів утримання працівників у регіоні, зокрема:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проведення місцевими органами влади інвентаризації робочих місць; - визначення попиту та пропозиції робочої сили в регіоні/галузі; - у структурі собівартості продукції збільшити відсоток витрат на оплату праці за рахунок зменшення усіх інших складових, чого можна досягти за рахунок використання нових ресурсозберігаючих технологій; - орієнтування підприємців на модернізацію робочих місць та створення привабливих робочих місць для студентів навчальних закладів; - впровадження інноваційного розвитку економіки; - посилення відповідальності соціальних партнерів (роботодавців і профспілок) за розв'язання питання ефективної зайнятості в регіоні; - подолання безробіття, переобладнання підприємств; - розвиток соціальної інфраструктури; - будівництво соціального житла (доступного для молоді); - аудит робочих місць та їх стану.
<i>Макрорівень (економіка країни)</i>	<p><i>Формувати генеральну трудову угоду між урядом, федерацією профспілок та федерацією роботодавців з питань:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - підвищення розміру мінімальної заробітної плати; - модернізації робочих місць; закріплення кадрів; - підвищення рівня оплати праці; - поліпшення трудових гарантій стосовно умов праці; - поліпшення умов відтворення та розвитку трудового потенціалу; - перегляд законодавства щодо регулювання та стимулювання нових видів зайнятості (дистанційна зайнятість, надомна робота, тимчасова та сезонна робота, зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу, робота за викликом, позикова праця: лізинг, аутстафінг, аутсорсинг персоналу, коворкінг); - прогнозування потреби національної економіки в працівниках, враховуючи зміни у структурі зайнятості.

Джерело: складено автором.

* Джерелами будуть виступати зарубіжні інвестиції, які можливі при наявності миру в країні, політичної стабільності, відсутності корупції.

Отже, в Україні присутній дефіцит гідної праці, що підтверджується високими значеннями статистичних показників: рівня безробіття, поширення неформальної зайнятості, зростання кількості робочих місць із оплатою праці на рівні мінімальної заробітної плати, зростання асиметрії у регіональному та галузевому розрізі середньої заробітної плати, зростаюча соціальна незахищеність працівників, значна частка зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці. Ці чинники штовхають працівників до пошуку гідних місць праці за межами нашої країни, у зв'язку з чим потрібно нівелювати негативні тенденції та вийти на шлях сталого соціально-економічного розвитку. Створення привабливих робочих місць та впровадження принципів гідної праці стане потужним напрямом регулювання мотивації трудової міграції.

3.2. Підвищення якості людського розвитку як мотиваційна передумова змін у міграційній поведінці населення

Мотивація трудової міграції населення залежить від рівня людського розвитку, що виступає метою та критерієм соціально-економічного прогресу. Рівень людського розвитку можна порівняти з рентгенівським знімком організму, який відкриває усі проблеми соціально-економічного розвитку регіону чи країни та допомагає встановити діагноз і призначити лікування проблемних сегментів. Тому проведення аналізу даного показника дозволить розробити механізми регулювання міграційної поведінки населення.

Концепція людського розвитку історично сформувалась на базі теорії людського капіталу. У другій половині ХХ століття теорія людського капіталу стала справжнім «проривом» у історії економічної думки. Вперше людський капітал було поставлено в центр економічного життя і визнано найціннішим ресурсом, відводячи на другий план природні ресурси та накопичене багатство.

Концепція людського розвитку, на відміну від теорії людського капіталу, відзначає існування економіки для розвитку людей, а не людей –

для розвитку економіки. Теорія людського капіталу розглядає інвестиції в людину як засіб збільшення продуктивності праці, доходів та результатів діяльності з метою реалізації економічної ефективності. У концепції людського розвитку людський потенціал виступає обов'язковим компонентом добробуту, що є кінцевою метою розвитку людини. Отже, на перший план виходить не економічне зростання як самоціль, а людський розвиток як результат сталого економічного розвитку. Людина стала одночасно головною метою суспільного розвитку, його ключовим фактором та інструментом власного розвитку.

Для відображення стану соціально-економічного розвитку країни, згідно концепції людського розвитку, Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй був запропонований інтегральний показник – Індекс людського розвитку і вперше викладений у всесвітній Доповіді про розвиток людини за 1990 рік. Він включає в себе наявні перспективи задоволення трьох базових людських потреб: прожити довге та здорове життя; мати можливість здобуття та постійного розширення знань; досягти такого ступеня добробуту, який забезпечить гідний рівень життя.

Отже, індекс людського розвитку для кожної окремої країни демонструє необхідність майбутніх змін для досягнення цілей довголіття, освіченості та добробуту у кількісних показниках (середньої тривалості життя 85 років, повної грамотності населення та суцільного охоплення навчанням молоді, рівня середньорічних доходів на душу населення у розмірі 40000 доларів за паритетом купівельної спроможності національної валюти). Чим ближче значення індексу до одиниці, тим ближчі ці цілі (табл. 3.2).

Аналіз індексу людського розвитку та його компонентів у країнах ЄС та Україні у 2017 році свідчить, що найвищі показники індексу в Норвегії, за рахунок індексу доходу, що підтверджується найвищим абсолютним значенням Валового національного доходу на душу населення, який склав 68012 доларів. Проте, якщо звернутися до структурних складових, за іншими двома показниками Норвегія поступається Швейцарії за індексом тривалості

життя (0,977 та 0,959 відповідно) та Німеччині за рівнем індексу освіченості (0,940 та 0,915 відповідно).

Таблиця 3.2

**Індекс людського розвитку та його компоненти в країнах ЄС та Україні,
2017 рік**

Країна	Індекс людського розвитку (ІЛР)	Індекс тривалості життя	Індекс рівня освіченості	Індекс доходу	Середні роки навчання (роки)	Витрати уряду на освіту (у % від ВВП)	Очікувана тривалість життя при народженні (років)	ВВП на душу населення (у \$ США)
Норвегія	0,953	0,959	0,915	0,985	12,6	7,7	82,3	64800
Швейцарія	0,944	0,977	0,897	0,960	13,4	5,1	83,5	57410
Ірландія	0,938	0,948	0,918	0,950	12,5	4,9	81,6	67335
Німеччина	0,936	0,941	0,940	0,927	14,1	4,9	81,2	45229
Швеція	0,933	0,963	0,904	0,932	12,4	7,7	82,6	46949
Нідерланди	0,931	0,954	0,906	0,932	12,2	5,5	82,0	48473
Данія	0,929	0,937	0,920	0,932	12,6	7,6	80,9	46683
Ісландія	0,925	0,968	0,912	0,926	12,4	7,8	82,9	46483
Великобританія	0,922	0,949	0,914	0,902	12,9	5,6	81,7	39753
Фінляндія	0,920	0,946	0,905	0,909	12,4	7,2	81,5	40586
Бельгія	0,916	0,943	0,893	0,913	11,8	6,6	81,3	42659
Ліхтенштейн	0,916	0,929	0,827	-	12,5	-	80,4	-
Австрія	0,908	0,950	0,852	0,924	12,1	5,4	81,8	45437
Люксембург	0,904	0,953	0,792	0,978	12,1	4,0	82,0	94278
Франція	0,901	0,965	0,840	0,902	11,5	5,5	82,7	38606
Словенія	0,896	0,940	0,886	0,865	12,2	5,3	81,1	31401
Іспанія	0,891	0,974	0,824	0,882	9,8	4,3	83,3	34272
Чехія	0,888	0,906	0,893	0,865	12,7	4,0	78,9	32606
Італія	0,880	0,972	0,791	0,886	10,2	4,1	83,2	35220
Мальта	0,878	0,939	0,818	0,882	11,3	7,2	81,0	36513
Естонія	0,871	0,888	0,869	0,856	12,7	5,5	77,7	29481
Греція	0,870	0,945	0,838	0,832	10,8	-	81,4	24574
Кіпр	0,869	0,933	0,808	0,869	12,1	6,1	80,7	32415
Польща	0,865	0,889	0,866	0,841	12,3	4,9	77,8	27216
Андорра	0,858	0,949	0,714	0,931	10,2	3,3	81,7	-
Литва	0,858	0,843	0,879	0,853	13,0	4,5	74,8	29524
Словаччина	0,855	0,877	0,831	0,859	12,5	4,6	77,0	30155
Латвія	0,847	0,842	0,866	0,834	12,8	5,3	74,7	25064
Португалія	0,847	0,945	0,759	0,847	9,2	5,1	81,4	27937
Угорщина	0,838	0,863	0,815	0,836	11,9	4,6	76,1	26778
Хорватія	0,831	0,889	0,791	0,816	11,3	4,6	77,8	22670
Чорногорія	0,814	0,881	0,790	0,774	11,3	-	77,3	16409
Болгарія	0,813	0,844	0,805	0,791	11,8	4,1	74,9	18563
Румунія	0,811	0,855	0,762	0,819	11,0	3,1	75,6	23313
Сербія	0,787	0,851	0,778	0,735	11,1	4,0	75,3	14049
Албанія	0,785	0,900	0,745	0,722	10,0	3,5	78,5	11803
Україна	0,751	0,802	0,794	0,664	11,3	5,9	72,1	7894

Джерело: складено автором на основі [293].

Отже, під час аналізу індексу людського розвитку завжди потрібно враховувати, що це інтегральний показник, який далекий від досконалості й доречним є додаткове дослідження стану його складових, що дозволить визначити наявні резерви подальшого розвитку.

Порівняння значення індексу людського розвитку України з іншими країнами ЄС дозволяє визначити її місце серед них (рис. 3.11).

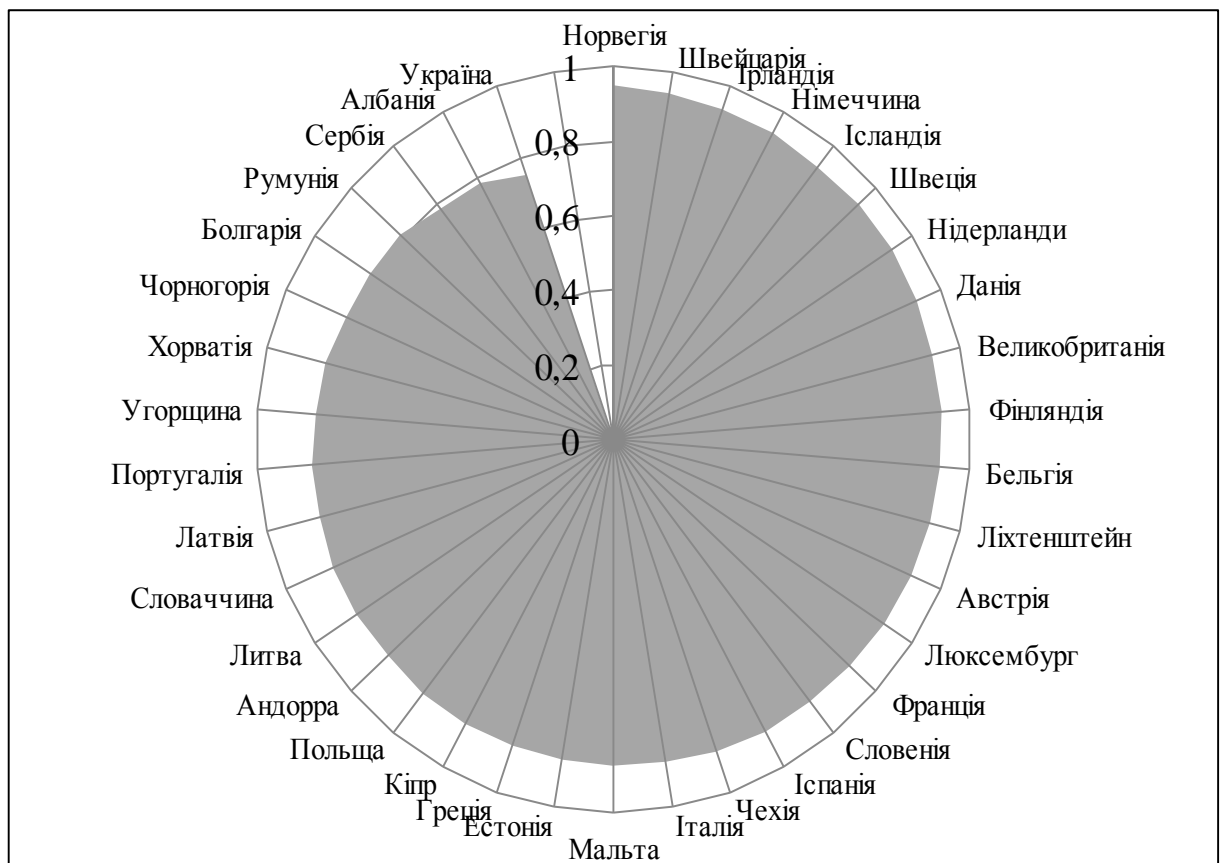


Рис. 3.11. Індекс людського розвитку у країнах ЄС та Україні станом на 2017 р.

Джерело: побудовано автором на основі [293].

Таким чином, дані проведеного дослідження свідчать, що рівень індексу людського розвитку в країнах ЄС та Україні вищий за середній світовий показник, який склав 0,728 у 2017 році. Всі країни ЄС, за винятком України, відносяться до груп високого розвитку або дуже високого розвитку людини. Україна ще й досі знаходиться на середньому рівні людського

розвитку із значенням 0,751, що на 0,006 нижче від межі, яка визначає високий рівень розвитку людини. За таких умов, відбувається стимулювання зовнішніх міграційних процесів з України до більш розвинених країн, які забезпечують вищий розвиток людини.

Якщо порівняти показник середніх років навчання серед країн, що аналізуються, то рейтингові позиції України значно кращі (рис. 3.12).

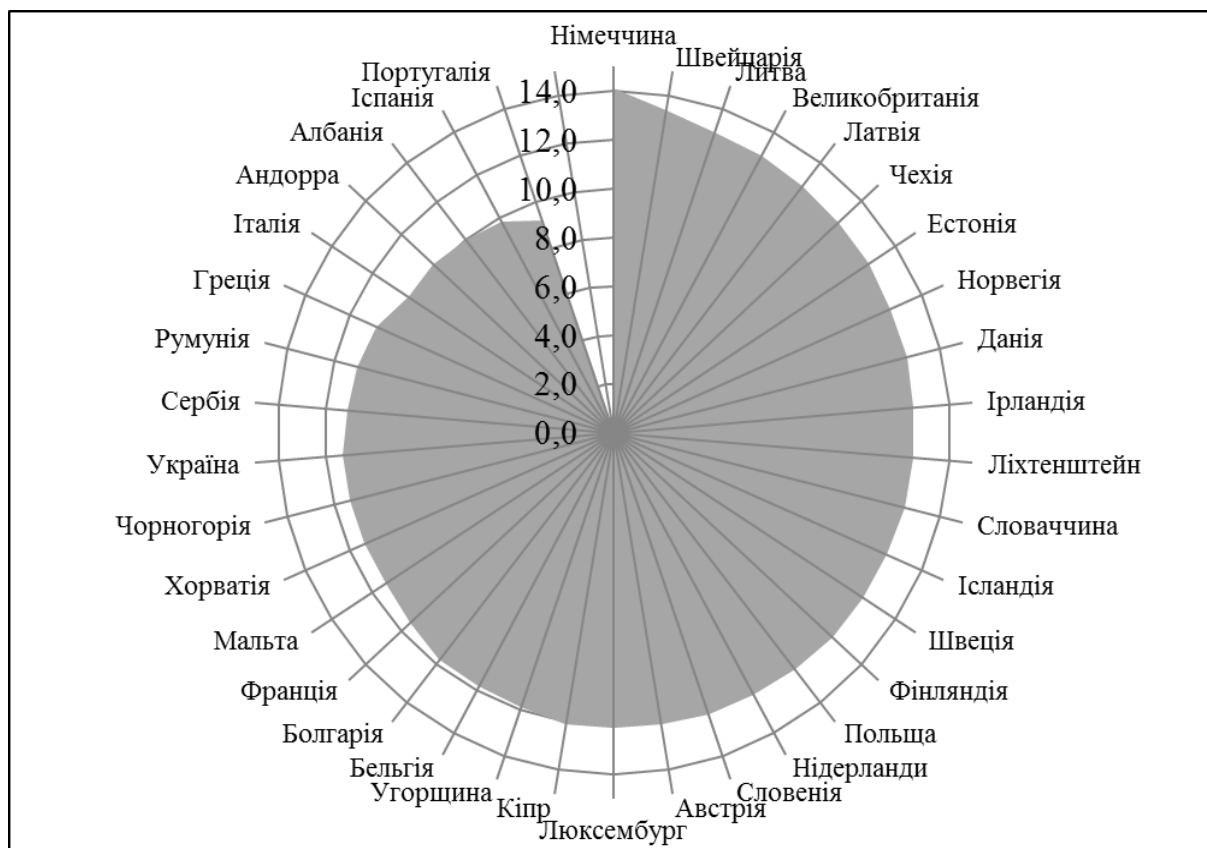


Рис. 3.12. Середні роки навчання у країнах ЄС та Україні станом на 2017 р.

Джерело: побудовано автором на основі [293].

За цим показником Україна випереджає 8 країн, серед яких Португалія, Іспанія, Албанія, Андорра, Італія, Греція, Румунія та Сербія. Занепокоєння викликає його динаміка: починаючи з 2008 року, показник не змінюється. Зважаючи на стабільний ріст цього показника серед інших країн з року в рік, вже не достатньо залишатися на одному й тому самому рівні, адже високий рівень освіти в європейських країнах приваблює молодь, яка намагається влаштуватися на роботу після закінчення вузу та залишитися для постійного

проживання в приймаючій країні, що становить небезпеку в довгостроковій перспективі для України.

Беручи до уваги показник витрат уряду країни на освіту, зазначимо, що Україна займає 9 місце серед країн ЄС із значенням 5,9% від внутрішнього валового продукту, що загалом є гарним результатом (рис. 3.13).

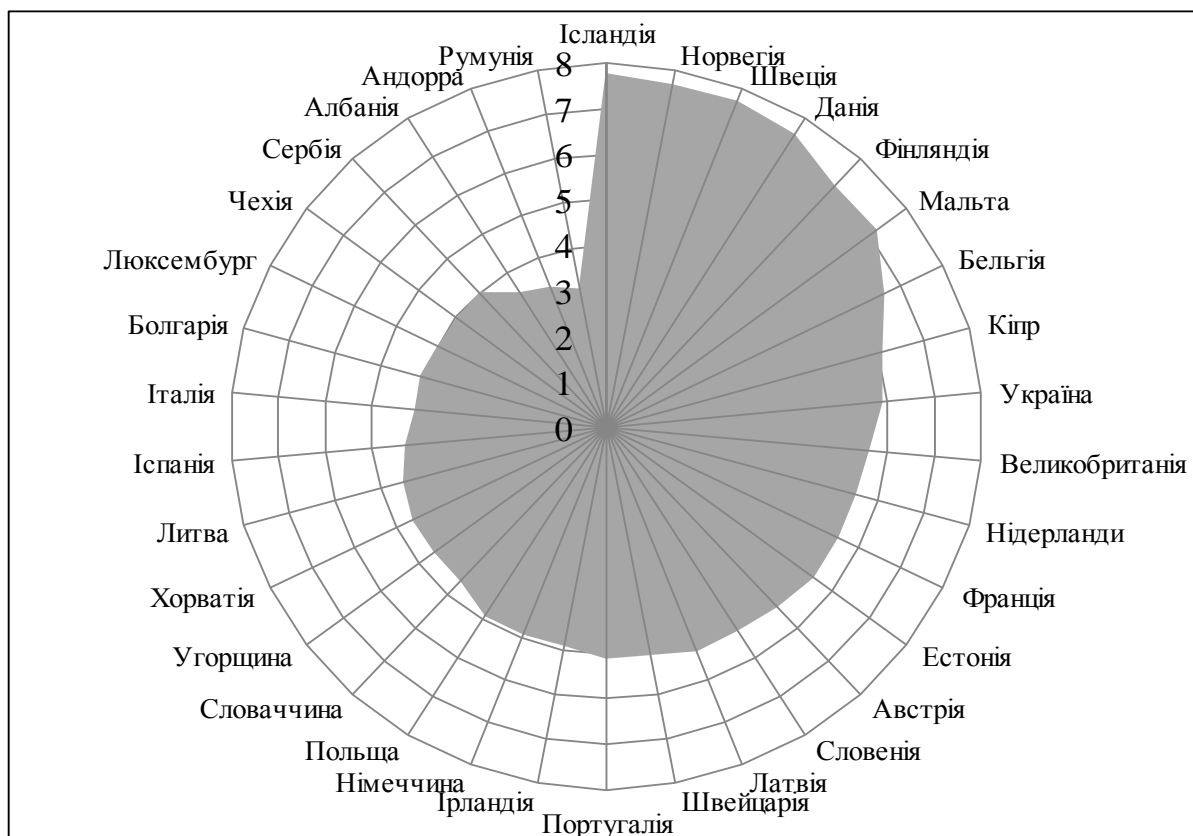


Рис. 3.13. Витрати уряду країн ЄС та України на освіту (у % від ВВП) станом на 2017 р.

Джерело: побудовано автором на основі [293].

Якщо порівнювати відносне значення України (5,9%) з Ісландією (7,8%), яка є лідером за показником витрат уряду на освіту, різниця становить 1,9%, що є досить суттєвим відхиленням. Однак абсолютні значення 466 доларів та 3626 доларів відповідно, з різницею у 3160 доларів виглядають приголомшливо. Навіть Румунія з найнижчим показником серед країн ЄС у 3,1% витрачає 723 долари на освіту, що на 257 доларів більше,

порівняно з Україною. Таким чином, реальна вартість витрат українського уряду на освіту залишається надзвичайно низькою, що здійснює негативний вплив на сталий розвиток економіки та існуючі міграційні процеси.

Наступним показником, який варто розглянути з позиції впливу на рівень людського розвитку, є очікувана тривалість життя при народженні, де Україна посідає останнє місце порівняно з країнами ЄС із значенням 72,1 роки станом на 2017 рік (рис. 3.14).

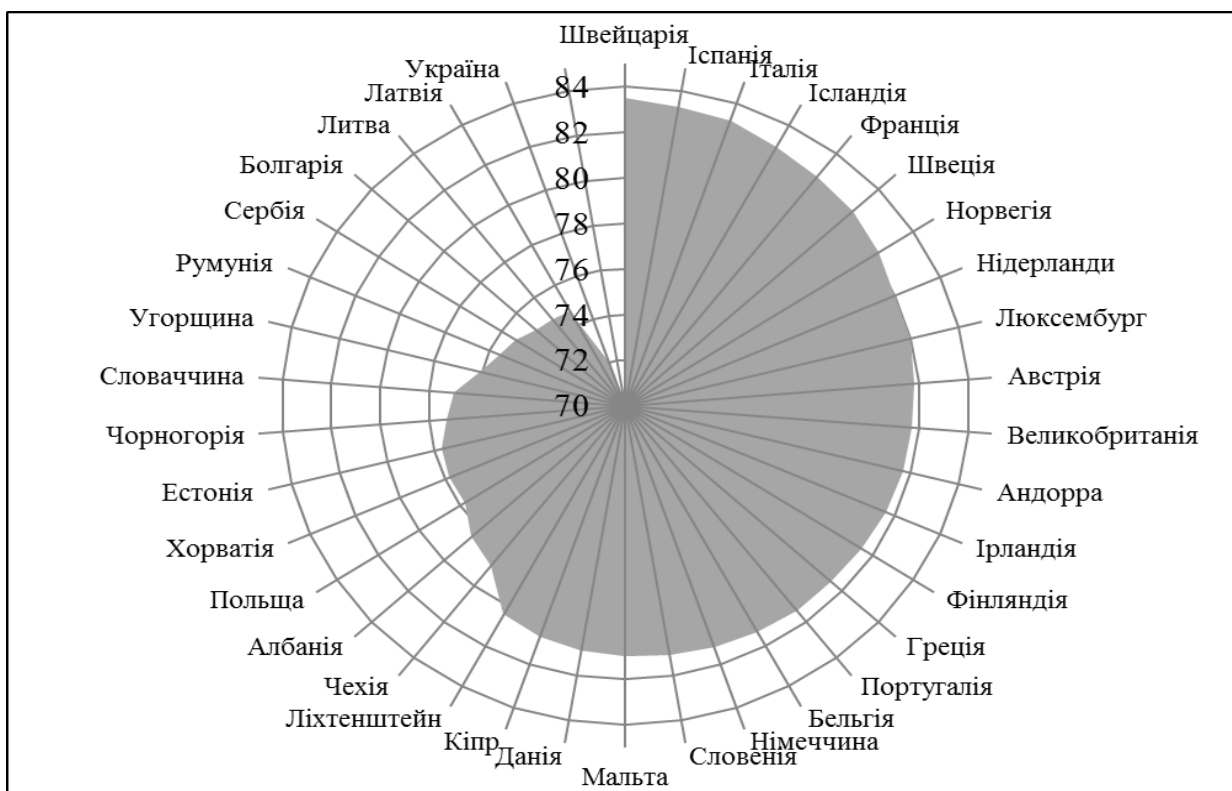


Рис. 3.14. Очікувана тривалість життя при народженні (років) у країнах ЄС та Україні станом на 2017 р.

Джерело: побудовано автором на основі [293].

Аналізований показник демонструє кількість років, яку може прожити новонароджена дитина, якщо переважаючі показники вікової смертності на момент народження залишаються незмінними протягом усього життя дитини. Тобто, якщо у сфері охорони здоров'я в найближчі роки нічого не покращиться, народжені у 2017 році зможуть дожити лише до 2089 року. Це

демонструє занепад національної системи охорони здоров'я, адже саме держава повинна піклуватися про населення країни і забезпечувати доступність та якість медичних послуг, охорону навколишнього середовища з метою збереження здоров'я всієї нації. Відсутність якісних медичних послуг підвищує рівень смертності серед тієї частини населення, яка не може собі дозволити лікування в інших країнах, особливо це стосується онкохворих. Через існуючі корупційні схеми навіть наявні препарати, які повинні надаватися хворим безкоштовно, часто псуються на складах так і не врятувавши чиєсь життя. Ті, хто спроможні оплатити лікування за кордоном, прагнуть там і залишитися, щоб у майбутньому не наражати себе та членів своєї родини на небезпеку від незадовільних медичних послуг.

Ще одним ключовим показником людського розвитку є валовий внутрішній продукт на душу населення (рис. 3.15).

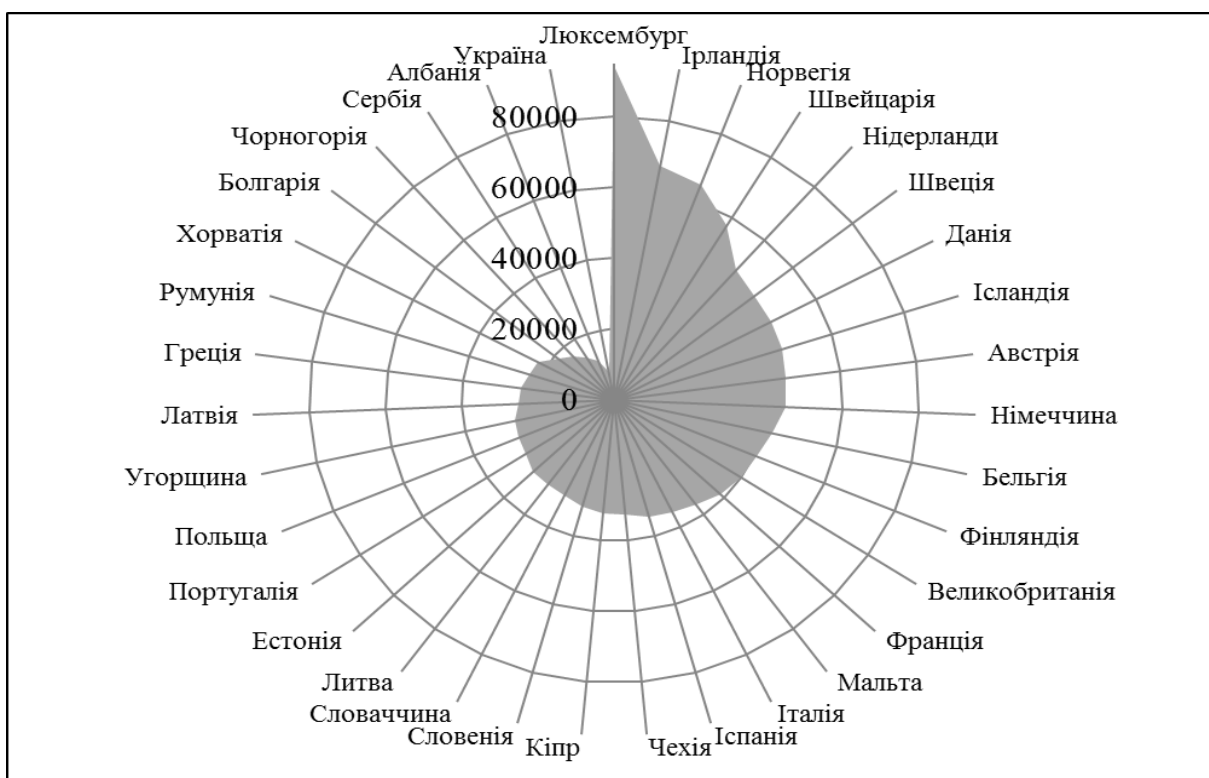


Рис. 3.15. ВВП на душу населення (у дол. США) у країнах ЄС та Україні станом на 2017 р.

Джерело: побудовано автором на основі [293].

Аналізуючи цей показник спостерігаємо, що Україна займає останнє місце серед країн ЄС з показником 7894 долари у 2017 році. Порівняно з лідером – Люксембургом, де ВВП на душу населення склав 94278 доларів ця цифра мізерна. У найближчої країни Албанії рівень ВВП на душу населення більший у 1,5 рази, що свідчить про значне відставання нашої держави за цим показником. За таких обставин неможливо говорити про стримування трудовіграційних процесів з України. Першочерговим завданням уряду держави повинно стати розроблення заходів для підвищення купівельної спроможності громадян та підвищення рівня життя в країні, тобто покращення соціально-економічного стану населення в цілому.

Отже, усі складові індексу людського розвитку поєднують індикатори рівня доходів, освіти та стану здоров'я, проте саме економічний розвиток та справедливий розподіл ресурсів зможе найбільше вплинути на підвищення рівня нашої країни в світовому рейтингу людського розвитку (рис. 3.16).

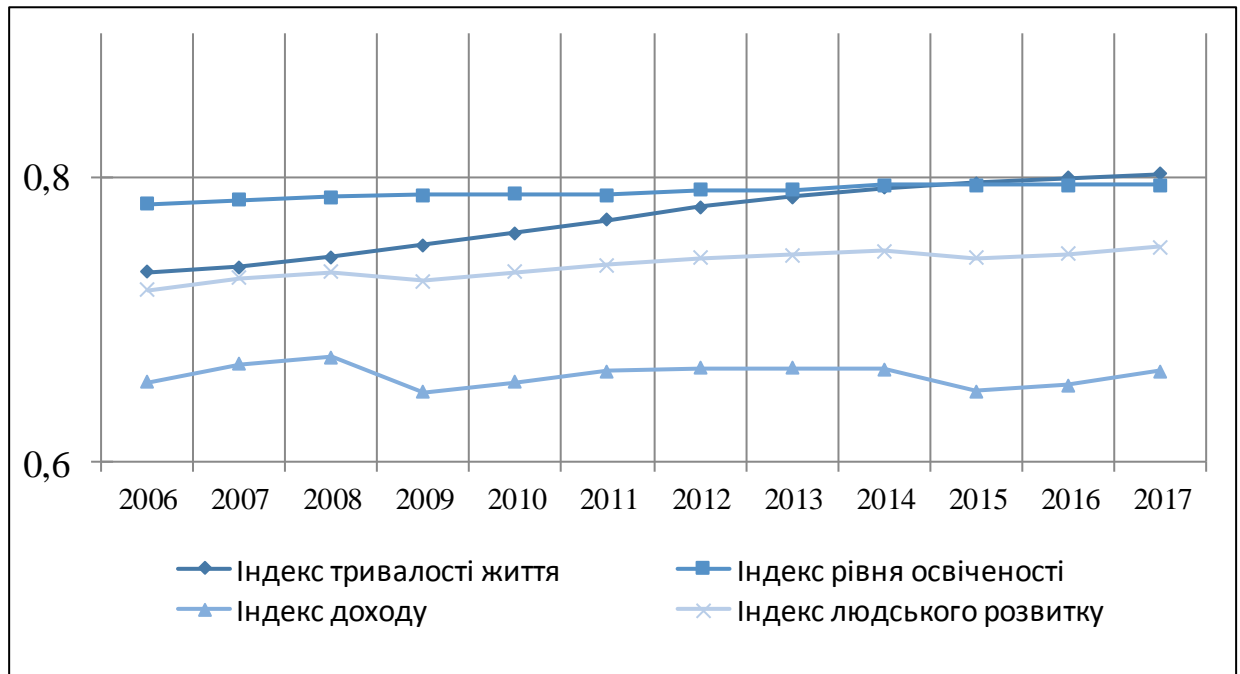


Рис. 3.16. Динаміка Індексу людського розвитку та його компонентів для України за 2006-2017 роки

Джерело: побудовано автором на основі [293].

Як видно з рис. 3.16, найбільш песимістичні результати стосуються рівня життя. За одинадцять років Індекс людського розвитку зріс лише на 0,03, що засвідчує надзвичайно повільне його зростання. Результати Індексу доходу займають найнижчі позиції і зросли лише на 0,008. Оскільки цей показник є найнижчим у порівнянні з іншими країнами, як говорилося раніше, то можна стверджувати, що інші країни з подібними умовами та проблемами, які має Україна, поступово рухаються вперед та покращують показники свого індексу доходу, а в Україні потенціал людського розвитку використовується недостатньо, що зберігає наявний розрив у порівнянні з іншими країнами. Проведення реформ, які поставлять в центр інтереси населення – це єдиний спосіб досягнення позитивного прогресу у рівні людського розвитку України, який стане потужним механізмом регулювання мотивації трудової міграції в державі.

Загалом питання оцінки регіональних диспропорцій якості життя населення досліджуються вченими різних країн з урахуванням індивідуальних національних відмінностей. Методологія запропонована Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй не єдиним інструментом вимірювання та співставлення соціально-економічних досягнень окремих країн. У різних країнах науковці постійно намагаються розширити трактування людського розвитку, підвищити якість та надійність статистичних даних, врахувати регіональні диспропорції розвитку між окремими групами та категоріями населення. Індекс людського розвитку намагаються скоригувати на нерівність, індекс гендерного розвитку та гендерної нерівності, індекс багатовимірної бідності [294].

Національні доповіді з питань людського розвитку демонструють результати розрахунків інтегральних індексів на регіональному, обласному (провінційному) та районному рівнях. Такий підхід демонструє наявні диспропорції якості життя населення всередині однієї країни, які часто значно відрізняються від кінцевого показника держави. Наприклад, Доповідь про людський розвиток у Лівані 1998 року оцінювала здобутки різних

соціальних груп населення у сфері людського розвитку [41, с. 15]. Такий підхід дозволяє оцінити відмінності у досліджуваних показниках за різними групами населення. Сьогодні більшість країн також використовує цю методику. Наприклад, Україна посідає 61 місце у світовому рейтингу за Індексом гендерної нерівності.

Інші країни у своїх національних доповідях також використовують інноваційні підходи до дезагрегації Індексу людського розвитку: Болгарія (регіональні диспропорції – 2000 рік), Киргизія (зонування за особливостями природних умов – 2002 рік), Монголія (поселенські диспропорції – 2003 рік), Індія (соціальна стратифікація – 2005 рік).

Серед аналогічних праць країн-сусідів варто розглянути Доповідь про локальний та регіональний людський розвиток у Польщі. Було запропоновано використання локальних індексів людського розвитку, які дозволяли порівнювати результати окремих територіально-адміністративних одиниць (воєводства, сільські повіти, міста). Система показників включала додаткові індикатори: очікувану тривалість життя при народженні та агрегований рівень смертності від онкологічних та серцево-судинних захворювань для Індексу здоров'я; рівень охоплення дошкільною освітою дітей віком 3-4 років та середній бал за підсумками екзаменів з математики та природничих наук на нижчому рівні середньої школи для Індексу освіти; сукупні доходи платників податків, доходи від сільського господарства та сукупні видатки на програми соціального захисту бюджетів місцевого рівня для Індексу добробуту [302]. Вважаємо, що новаторський підхід польських учених дозволяє оцінити ефективність державної політики у сфері людського розвитку через визначення внеску впроваджених заходів. Оскільки добробут населення, категорія суб'єктивна, доцільно розширити кількість індикаторів.

У 2014 році в доповіді «Регіональний індекс людського розвитку в ЄС» було представлено систему індикаторів, які дозволяють оцінити рівень людського розвитку в країнах-членах ЄС. Вона включає шість індикаторів (рівень смертності немовлят; очікувана тривалість здорового життя; молодь,

що не охоплена навчанням або зайнятістю; поширення вищої освіти серед населення; дохід домогосподарств; рівень зайнятості), які демонструють основні характеристики людського розвитку в 272 регіонах країн ЄС [290]. Дана методика виявила помітні географічні відмінності у людському розвитку регіонів: північно-західні мали найвищі показники, південно-східні – найнижчі, а столичні регіони мали значно вищі показники, порівняно з сільськими регіонами всередині країн. Незважаючи на використання переліку додаткових показників, трактування складових людського розвитку залишилось досить вузьким. Не враховано: умови проживання, безпеку праці, стан соціального середовища, рівень мобільності населення, суб'єктивний добробут. Тому важливо врахування інших характеристик якості життя населення.

Для розрахунку показників людського розвитку в конкретній країні доцільно застосовувати ширшу статистичну базу, яка буде включати більш інформативні індикатори. Перша спроба розрахунку індексу людського розвитку на теренах України була здійснена вітчизняними вченими С. Пирожковим та О. Власюком у 1995 році. Вона включала 32 первинних показники на п'яти рівнях ієрархії, що розкривала 12 характеристик: 1) перебіг процесів відтворення; 2) мобільність населення; 3) зайнятість; 4) стан здоров'я; 5) духовність суспільства; 6) розвиток науки; 7) життєвий рівень; 8) розвиток інформаційних комунікацій; 9) освіченість; 10) розвиток соціальної інфраструктури; 11) правоохоронна діяльність; 12) соціальний захист, які демонструють 3 аспекти: забезпеченість людськими ресурсами; інтелектуальний розвиток суспільства та соціально-правову захищеність [37, с. 12].

У 2001 році спільною Постановою Колегії Державного комітету статистики України та Президії Національної академії наук України було затверджено Національну методику вимірювання регіонального людського розвитку. Вона включала близько 100 первинних показників, об'єднаних у 9 груп основних аспектів людського розвитку: умови проживання населення,

його демографічний розвиток та матеріальний добробут, стан та охорону здоров'я, соціальне середовище та екологічну ситуацію, рівень освіти населення та його становище на ринку праці, і фінансування людського розвитку [46, с. 356].

Починаючи з даних за 1999 рік, щорічно оприлюднюються результати розрахунків індексу регіонального людського розвитку Державною службою статистики України. Однак, соціально-економічні зміни в країні, наслідки світової фінансової кризи та розвиток статистичних досліджень, після 10 років використання методики викликали необхідність подальшого її розвитку та вдосконалення. Багато показників у даній методиці характеризували сутність одного й того ж самого явища, що призвело до переобтяження кількості аналізованих показників. Уже в 2012 році була розроблена та затверджена нова Методика вимірювання регіонального людського розвитку, яка включає 33 первинних показники, об'єднаних у 6 блоків – відтворення населення, соціальне становище, комфортне життя, добробут, гідна праця та освіта [132].

Комплексне бачення людського розвитку та різноплановість індикаторів дозволяє здійснювати детальний аналіз ситуації і визначати його найбільш проблемні аспекти, що використовуватиметься під час розробки та впровадження заходів регіональної політики. Основними принципами щодо відбору первинних показників в оновленій методиці були: придатність для щорічних розрахунків, забезпеченість наявною інформацією Державної служби статистики України, надійність оцінок на регіональному рівні, відповідність специфіці проблем людського розвитку в Україні (диференціація окремих показників за віком, статтю та типом місцевості), однозначність трактування, відсутність високої кореляції між показниками, достатність статистичної та динамічної варіації [217, с. 15].

Кожен блок включає в себе перелік ключових аспектів людського розвитку. Деякі з індикаторів (Інтегральний показник стану навколишнього середовища) розраховуються за окремою методикою, інші (обсяг

реалізованих населенню послуг у розрахунку на 1 особу та валовий регіональний продукт) модифікуються для зняття впливу інфляційної складової, проте основна маса використовується без перетворень (Додаток Е).

Дві попередні методики включали в себе показник мобільності населення, який був індикатором у блоці «Демографічного розвитку». Оновлена методика об'єднала блоки «Демографічного розвитку» й «Стану та охорони здоров'я» виключивши цей показник, як несуттєвий. Варто пам'ятати, що забезпечення мобільності входить до Індексу добробуту як складової Індексу людського розвитку за методикою, запропонованою Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй. Це свідчить про визнання світовою спільнотою значимості даного показника для виявлення рівня людського розвитку країни. Вважаємо за доцільне включити даний показник під час наступного вдосконалення існуючої Методики вимірювання регіонального людського розвитку до блоку «Гідна праця» у формі коефіцієнта трудової міграції (рис. 3.17).

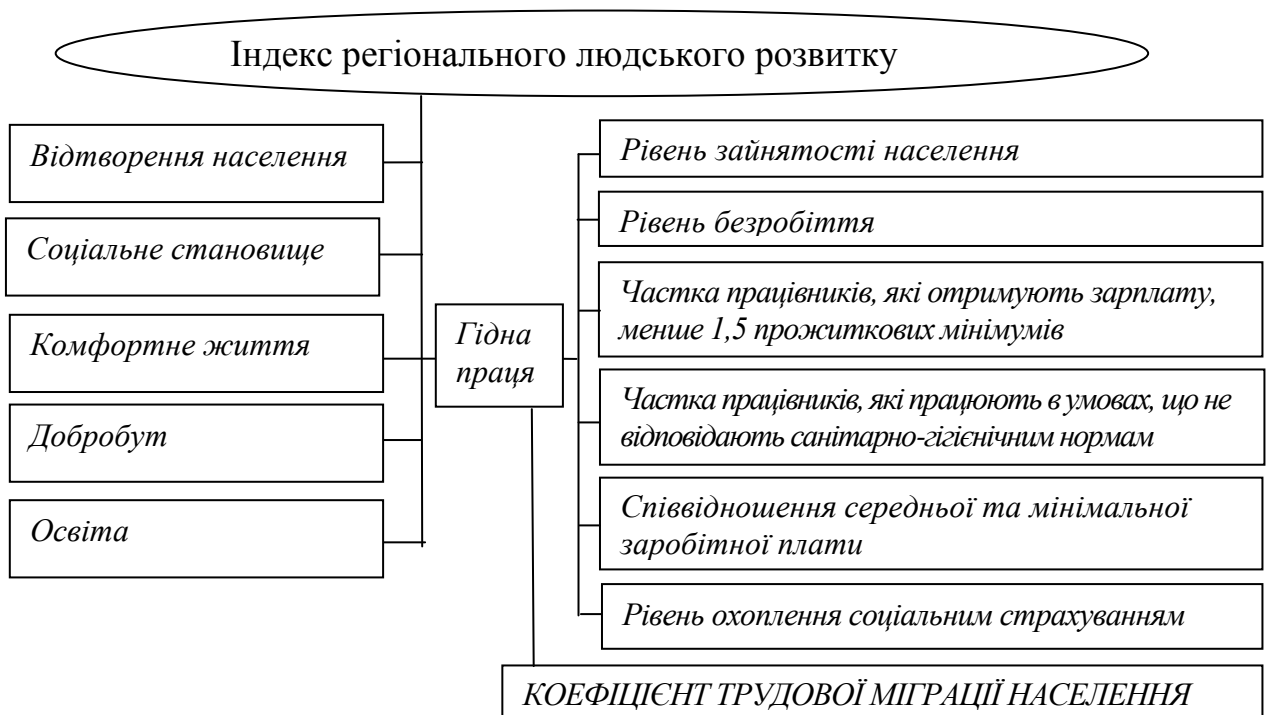


Рис. 3.17. Складові Індексу регіонального людського розвитку для України

Джерело: узагальнено та побудовано автором на основі [217].

Показник забезпечення мобільності включає в себе різні її види. Серед них ключовим у світлі дослідження рівня людського розвитку, на нашу думку, є показник трудової міграції. Адже саме трудова міграція є своєрідним індикатором стану соціально-економічного розвитку країни чи регіону, який відображає можливості людини в усіх сферах життєдіяльності. Коли людина не бачить перспектив довгого та здорового життя на батьківщині, можливостей забезпечення гідного рівня життя та участі у житті суспільства, вони вирушає до інших регіонів чи країн у пошуках роботи, яка забезпечить отримання матеріальних ресурсів для забезпечення кращої якості життя.

Відповідно до результатів аналізу значень Регіонального індексу людського розвитку в регіонах України, станом на 2017 рік, спостерігаємо значні відхилення (рис. 3.18).

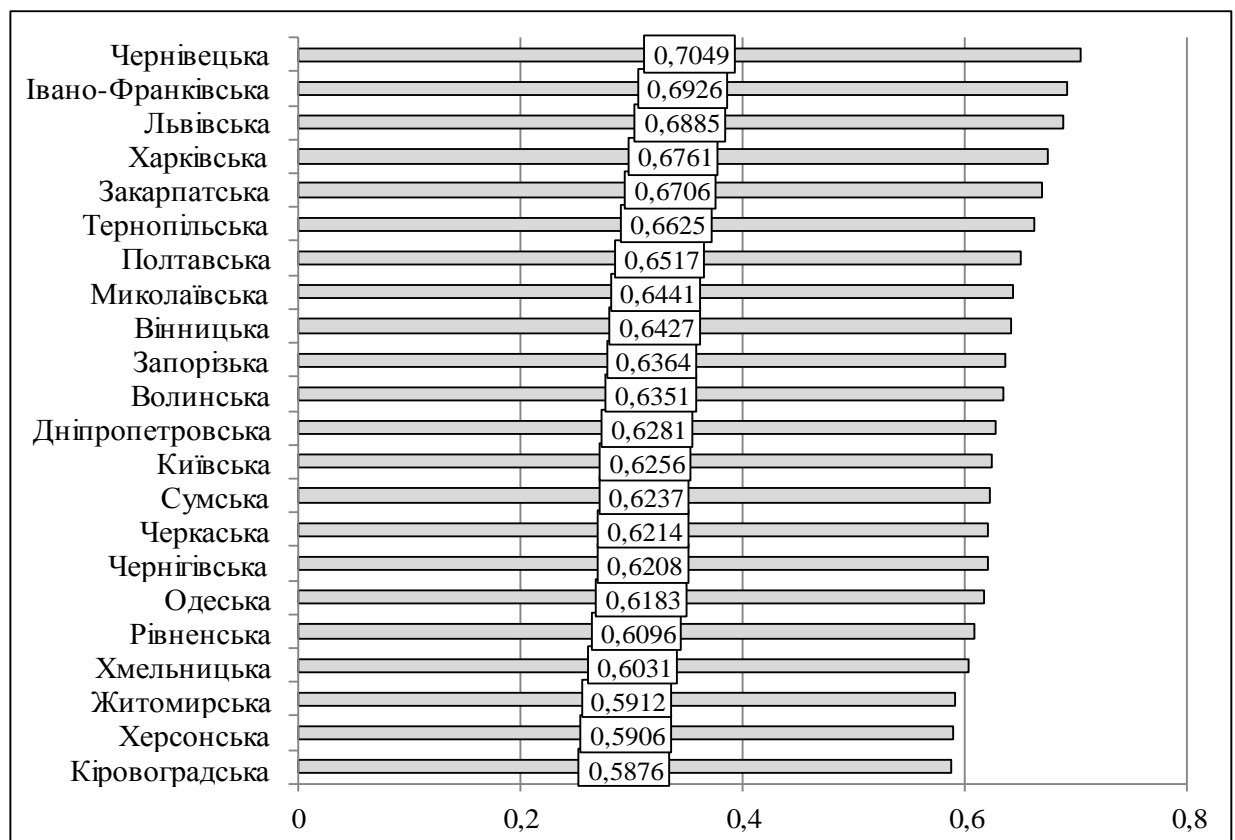
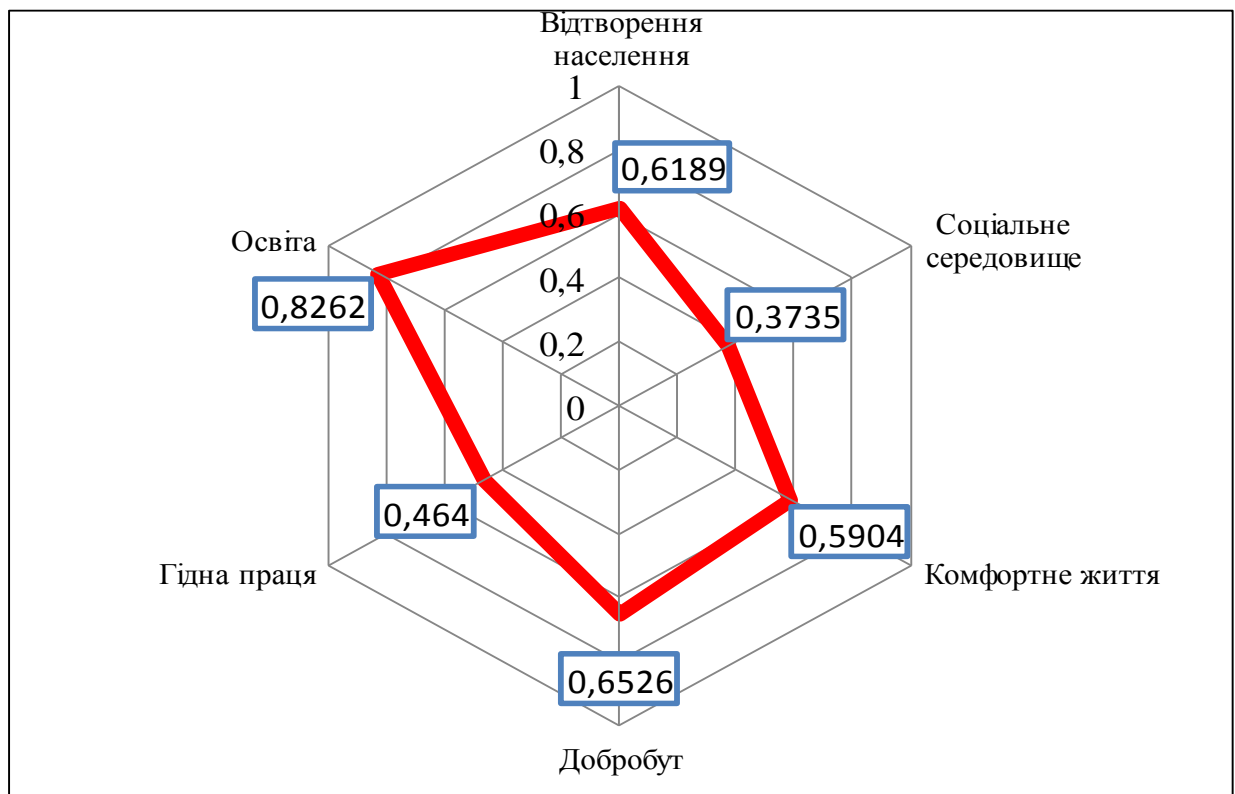


Рис. 3.18. Значення Регіонального індексу людського розвитку в регіонах України, станом на 2017 р.

Джерело: побудовано автором на основі [217].

За підсумками 2017 року очолює рейтинг Чернівецька область, друге місце – у Івано-Франківській, третє – у Львівській, четверте – у Харківській, п'яте – у Закарпатській області. Замикають рейтинг Рівненська (18 місце), Хмельницька (19 місце), Житомирська (20 місце), Херсонська (21 місце) та Кіровоградська (22 місце) область з найнижчим показником 0,5876. Це свідчить про те, що у Кіровоградській області, найменше можливостей для якісного людського розвитку населення (рис. 3.19).



**Рис. 3.19. Регіональний індекс людського розвитку (РІЛР)
Кіровоградської області станом на 2017 р.**

Джерело: побудовано автором на основі [217].

Діаграма Регіонального індексу людського розвитку Кіровоградської області за 2017 рік демонструє, що найбільш проблемними є блоки «Гідної праці», «Соціального середовища» та «Комфортного життя», які мають надзвичайно низькі значення, порівняно з іншими складовими та іншими регіонами країни. Враховуючи, що Кіровоградська область займає останнє місце в рейтингу регіонів за показником Регіонального індексу людського

розвитку, відносно задовільні показники освіти, добробуту та відтворення населення не покращують загальної ситуації.

Для визначення основних чинників, що спричинили такий стан, детальніше проаналізуємо значення та ранги складових блоків людського розвитку Кіровоградської області (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Параметри людського розвитку в Кіровоградській області,
станом на 2017 р.**

Параметри людського розвитку	Стандартизований рівень ІРЛР	Ранги блоків у міжрегіональному рейтингу
<i>Загальний</i>	<i>0,5876</i>	<i>22</i>
Відтворення населення	0,6189	22
Соціальне середовище	0,3735	22
Комфортне життя	0,5904	15
Добробут	0,6526	12
Гідна праця	0,4640	19
Освіта	0,8262	11

Джерело: складено автором на основі [217].

Дослідження складових параметрів людського розвитку Кіровоградської області за 2017 рік демонструє, що стан освіти в регіоні знаходиться на середньому рівні, порівняно з іншими регіонами держави. Загалом це викликано задовільним рівнем охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком 3-5 років та високою часткою осіб із освітою не нижче рівня «базова вища» серед населення 25 років і старше, однак показники середньої тривалості навчання осіб віком 25 років і старше та середній бал за результатами зовнішнього незалежного оцінювання, залишаються вкрай низькими, що свідчить про незадовільну якість шкільної освіти та незначну кількість осіб віком старше 25 років із повною вищою освітою в регіоні, що в подальшому може викликати погіршення людського

розвитку в регіоні, особливо враховуючи негативну тенденцію до погіршення показників даного блоку, порівняно з минулим роком.

Розглядаючи блок «Добробуту», бачимо, що він теж знаходиться на середньому рівні порівняно з іншими регіонами та має негативну динаміку, порівняно з минулим роком. Загалом такий рівень викликаний двома показниками: рівнем бідності за відносним критерієм та низькою питоною вагою домогосподарств, які мають усі товари тривалого користування базового набору, тобто в регіоні відсутні кошти у населення, що не дає можливості забезпечити комфортний рівень життя. Погіршення загального рейтингу блоку викликано значним падінням кількості мінімальних продуктових кошиків, який можна придбати на середньодушовий дохід, на 8 пунктів порівняно з 2016 роком. Цей фактор стимулює людей до пошуку альтернативних місць роботи в інших регіонах чи за кордоном.

За параметром «Комфортності життя» Кіровоградська область займає 15 сходинку у рейтингу регіонів, що на 4 ранги нижче, порівняно з минулим роком. Такий стан викликаний незадовільними показниками питокої ваги квартир обладнаних централізованою каналізацією, водовідведенням, газопостачанням і обсягом реалізованих населенню послуг. Отже, помешкання більшої частини населення області не обладнані базовими зручностями і практично відсутня можливість скористатися соціальними та соціально-побутовими послугами в регіоні.

Що стосується блоку «Гідної праці», то тут ситуація ще складніша: область посідає 19 місце, що на 4 сходинки нижче, у порівнянні з 2016 роком. Це викликано збільшенням рівня безробіття в регіоні та частки працівників, що отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів.

Отже, небезпеку для регіону становить те, що наявна надлишкова робоча сила буде намагатися реалізувати свої здібності в інших регіонах, що стимулюватиме трудові міграційні процеси, які можуть перейти в постійну міграцію і призвести до втрати людського капіталу регіону назавжди.

Ситуація загострюється соціальною напругою, викликаною низьким рівнем доходів, які не виконують стимулюючої та відтворюючої функції в регіоні.

Соціальне середовище в Кіровоградській області вже п'ятий рік поспіль займає найгірше положення серед регіонів країни, що свідчить про стійкі негативні тенденції у цьому блоці, які демонструють високий рівень злочинності, низьку ефективність заходів протидії розгортанню епідемій, значне поширення явища «Соціального сирітства», викликаного міграційними процесами та неефективність соціальних програм пов'язаних із ним. Загалом це один із найпроблемніших блоків регіону, який потребує невідкладних заходів для стабілізації ситуації та знаходження можливих шляхів її покращення.

За параметром «Відтворення населення» ситуація аналогічна до тої, що склалася із «Соціальним середовищем». Найбільші проблеми пов'язані із показниками дитячої смертності, середньої очікуваної тривалості життя при народженні та ймовірністю чоловіків дожити від 20 до 65 років. Це демонструє незадовільний стан здоров'я, умов життя та праці населення, відсутність соціального благополуччя в регіоні.

Використання Методики визначення Регіонального індексу людського розвитку на прикладі Кіровоградської області дозволило оцінити відповідність поточної ситуації в регіоні її стратегічним планам розвитку та визначити проблемні складові, які потребують додаткового фінансування та особливої уваги з погляду досягнення високого рівня людського розвитку. Методика повинна бути розширена та вдосконалена у майбутньому для використання на теренах всієї країни.

Після детального аналізу складових Індексу людського розвитку можна стверджувати, що підвищення його якості мотивуватиме зміну міграційної поведінки населення та забезпечить збереження трудового потенціалу країни методами непрямого впливу.

З метою практичної реалізації завдань щодо зміни міграційної поведінки населення сформовано науково-практичні рекомендації, спрямовані на підвищення якості людського розвитку (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Превентивні заходи щодо скорочення міграції населення за рахунок підвищення якості людського розвитку

Економічний рівень	Суть рекомендації
<i>Мезорівень (регіон)</i>	<p>Спрямування місцевими органами влади інвестицій на розвиток системи освіти та охорони здоров'я (закупівля сучасного обладнання та медичного устаткування, фінансування лікування хворих від суспільно небезпечних хвороб).</p> <p>Підтримка малого та середнього бізнесу як варіанту самозайнятості та самореалізації населення шляхом безкоштовного всебічного консультування з приводу відкриття та провадження підприємницької діяльності.</p> <p>Формування ідеології: Людина – найбільше багатство. Культ міцного здоров'я, якісної освіти та знань, які стануть умовою забезпечення високого рівня життя.</p>
<i>Макрорівень (країна)</i>	<p>Розробка бюджетних програм з фінансування розвитку освіти та безкоштовного надання медичних послуг населенню, підвищення мотивації лікарів до праці шляхом встановлення достойного рівня оплати праці.</p> <p>Встановлення об'єктивного розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, що дозволить населенню отримувати необхідні блага (якісне харчування, одяг, лікування, освіта, відпочинок).</p> <p>Покращення інвестиційного клімату в державі через зниження рівня корупції та стабілізації воєнної ситуації на Сході та в Криму.</p> <p>Реалізація програм забезпечення «соціального» та безкоштовного житла.</p>

Джерело: складено автором.

Розвиток освіти, охорони здоров'я, соціальної інфраструктури роблять привабливішим життя населення та знижують еміграційні настрої працівників. Підвищення якості людського розвитку збереже трудовий потенціал регіону та країни в цілому.

3.3. Науково-методичне забезпечення вдосконалення мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення

Розуміння механізму в економічній науці може бути різним. У широкому сенсі механізм пов'язують з соціальними явищами та процесами, що характеризують внутрішню будову, систему чого-небудь [31, с. 523; 64, с. 58]. Інший, поширений підхід до розгляду механізму, – як управлінської категорії. В умовах громадянського суспільства він розширює свою суб'єктну сутність від прив'язки до державного управління з переходом на принципи публічного та суспільного управління (активної участі інститутів громадянського суспільства).

Регулювання мотивації трудової міграції населення як надзвичайно складний процес зумовлює необхідність використання відповідного механізму. Основою його практичного застосування має бути відповідне науково-методичне забезпечення. Таке забезпечення передбачає обґрунтування наступних питань:

- змісту, мети, завдань і функціонального призначення механізму;
- принципів організації дії механізму;
- об'єктів впливу механізму;
- інституційного забезпечення дії механізму (суб'єктів впливу);
- інструментальної основи дії механізму (методів, інструментів, важелів), що реалізуються за класичними чи інноваційними підходами;
- інформаційного забезпечення дії механізму (даних щодо явищ і процесів, які є об'єктами впливу; даних щодо суб'єктів впливу, що визначають ефективність дії механізму);
- матеріально-технічного і фінансового забезпечення дії механізму.

Основою механізму є його інструментальна частина. Від того, як підібрано методи, інструменти та важелі, залежить ефективність дії механізму, що підтверджує досягнення його мети, завдань та виконання функцій.

Науково-методичне забезпечення вдосконалення механізму – це вищий рівень обґрунтувань, що базуються на розумінні існуючого стану справ, врахуванні трендів різнорівневого порядку та виробленні на цій основі рекомендацій щодо пріоритетів покращення елементів механізму. Як правило, рекомендації стосуються інструментального використання, хоча в умовах динамічних змін мобільного середовища може уточнюватись мета механізму, детермінована як прогресивними трансформаціями (новітніми технологіями, що значно підвищують мобільність людини), так і поглибленням розривів між країнами за соціально-економічними показниками («нове століття» охоплює лише 1/7 частину населення планети, в той час як лівова частка країн залишається на значно нижчому рівні розвитку [59, с. 20]).

Розглянемо складові науково-методичного забезпечення вдосконалення мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення.

Найперше слід визначити зміст, мету, завдання і функціональне призначення механізму. Об'єктом даного дослідження є мотивація трудової міграції населення та напрями її регулювання в Україні. Відповідно механізм має набувати управлінських ознак мотиваційного функціонального призначення, орієнтованого на міграційну поведінку населення. Саме міграційна поведінка є виразником формування і реалізації мотивів населення до здійснення переміщень.

Механізм регулювання міграційної поведінки населення – це цілісна управлінська система, дія якої спрямована на зміну намірів, практики (виїзд, повернення) і наслідків переміщень населення у протиставленні впливу умов середовища життєдіяльності (економіки, суспільства, держави).

Механізм регулювання може набувати різного функціонального призначення: обмежуючого, стримуючого, стимулюючого, мотиваційного і т. ін., що визначає його основну мету і завдання [281, с. 13]. Це означає, що механізм орієнтований не лише на мотивацію в спонукальному сенсі. Дія

механізму може мати зворотній характер – залежно від міграційної ситуації, мети і завдань регулювання.

Мотиваційний механізм регулювання міграційної поведінки населення є цілісною управлінською системою, дія якої спрямована на зміну (формування, коригування, нівелювання) мотивів населення здійснювати переміщення на визначені відстань, час і з конкретною метою. На відміну від стимулюючого механізму, мотиваційний механізм має здійснювати вплив на внутрішні мотиви з одночасними зовнішніми стимулами, дія яких б дозволяла опосередкованими способами впливати на міграційну поведінку населення (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Основні види механізмів регулювання міграційної поведінки населення

№ з/п	Назва механізму	Особливості дії
1	Обмежуючий механізм	Використання методів та інструментів, які забороняють чи обмежують переміщення, при чому мотиви міграції можуть залишатись високими
2	Стримуючий механізм	Використання методів та інструментів, які тимчасово знижують практику переміщень, при чому мотиви міграції можуть залишатись високими ще певний період часу
3	Стимулюючий механізм	Використання методів та інструментів, які стимулюють переміщення та які, як правило, використовуються владними інститутами приймаючих країн
4	Мотиваційний механізм	Використання методів та інструментів, які змінюють (формують, коригують, нівелюють) мотиви населення здійснювати переміщення
5	Консервуючий механізм	Використання методів та інструментів, які орієнтовані на збереження існуючої практики переміщень на визначений період часу
6	Стагнаційний механізм	Використання методів та інструментів, які руйнують усталену систему відносин, що виникають у ході переміщень на основі певних мотивів
7	Трансформуючий механізм	Використання методів та інструментів, які змінюють усталені мотиви переміщень, формуючи нову систему відносин

Джерело: складено автором.

Метою мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення є забезпечення позитивного впливу міграційних процесів на рівні окремої людини, суспільства, держави, що проявляються в економічному, соціальному, політичному і безпековому контекстах та цілісно забезпечують якість людського розвитку.

Сформульована мета має доволі загальний характер. Її ідея має відповідати загальній концепції міграційної політики країни.

Виходячи з оціночних результатів наслідків міграції мають обґрунтовуватись завдання і функціональність мотиваційного механізму.

Завдання мотиваційного механізму – це цілісні орієнтири використання методів та інструментів регулювання, що забезпечують досягнення поставленої мети. Для різних країн/регіонів завдання мотиваційного механізму можуть змінюватись, проте в загальній ідеології вони мають зводитись до наступних:

1) регулювання міграційної поведінки населення на основі оцінки факторів формування потреб, інтересів, мотивів переміщень;

2) покращення середовища проживання з метою коригування мотивів міграції населення (як правило, зниження), стимулювання повернення мігрантів та залучення людського (трудового) потенціалу з інших країн/регіонів;

3) регулювання практики переміщень з дотриманням вимог соціального захисту, гідної праці та її оплати, інших прав людини;

4) регулювання наслідків міграції (трансформація мотивів у задоволення потреб) в економічному, соціальному, політичному і безпековому контекстах, що цілісно мають забезпечувати якість людського розвитку.

Усі завдання дуже тісно пов'язані між собою, особливо перше і друге. Їх досягнення можливе за умови розуміння основних мотивів (економічних, соціальних, політичних, військових, екологічних), що формують міграційну поведінку населення та тих з них, які спонукають його здійснювати переміщення.

Функціональність мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення полягає в наступному:

- функція планування: визначення намірів міграції на основі потреб, інтересів, мотивів;

- функція аналізу: дослідження міграційної поведінки населення на основі формування потреб, інтересів, мотивів; можливостей формування,

реалізації і розвитку здібностей (потенціалу) людини в країні/регіонів поточного проживання;

- функція регулювання: формування, коригування та нівелювання мотивів переміщення – залежно від міграційної ситуації та її наслідків на рівні людини, суспільства, держави;

- функція контролю: оцінювання наслідків впливу міграції на якість людського розвитку.

Для того, щоб мотиваційний механізм регулювання міграційної поведінки населення забезпечував виконання поставлених мети, завдань та функціональності, його дія має відбуватись з дотримання ряду принципів. У наукових джерелах та законодавчих актах виділяють різноманітні принципи регулювання міграції – системності, комплексності, об'єктивності, реальності, доступності, відкритості, своєчасності, гнучкості, партнерства, компенсації, терміновості, глобальності, адекватності [209; 283, с. 43]. З точки зору регулювання міграційної поведінки населення основоположними принципами мають бути: узгодженості (інтересів людини, суспільства і держави); правової визначеності (чіткої відповідності законодавчим нормам); стратегічності (з довгостроковим орієнтиром); опосередкованої дії (первинний вплив на фактори формування мотивів, а не практику міграції); превентивності (попередження негативних наслідків міграції), науковості (обґрунтування дії механізму), інноваційності (орієнтації на прогресивні зміни зростання мобільності, швидкості і комфорту переміщень). Певну дискусійність може викликати принцип опосередкованої дії, який протиставляється принципу активної міграційної політики [189, с. 170]. Виходячи з існуючої глобальної ситуації, країни мають провадити активну міграційну політику, але при цьому метою регулювання мають бути фактори формування міграційної поведінки населення, а не сам процес переміщень. Неприйнятними є жорсткі обмеження переміщень, оскільки це суперечить праву людини вільно обирати місце проживання.

Специфіку мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення, в першу чергу, визначає його об'єкт. Міграційна поведінка, як зазначалось у п. 1.3, є одним із видів демографічної поведінки і передбачає сукупність дій та відносин, які пов'язані з просторовим переміщенням населення. Міграційна поведінка визначається потребами й інтересами людини, які трансформуються в мотиви міграції. Мотиви при цьому можуть бути економічні, соціальні, політичні, військові, екологічні (див. п. 1.3).

Мета, завдання, принципи і функції визначають ідеологічний блок мотиваційного механізму. Тобто вони закладають загальну ідею регулювання середовища формування мотивів міграції, її практики та наслідків з відображенням на якості людського розвитку, враховуючи раціонально-свідомісні та ментально-психологічні аспекти життя соціуму [193, с. 9]. Прикладні аспекти дії мотиваційного механізму розкривають елементи інструментального блоку. Їх застосування здійснюється за безпосередньої участі суб'єктів регулювання, які формують інституційне забезпечення механізму. Суб'єктами регулювання міграційної поведінки населення можуть бути:

- владні: державні інститути та інститути громадянського суспільства країн/регіонів, що приймають мігрантів, і країн/регіонів-донорів;
- ринкові: суб'єкти ринку міграційних послуг (роботодавці, посередники), конкуренція (попит, пропозиція), ціна праці.

У сфері регулювання міграції загалом та міграційної поведінки населення, зокрема, роль держави має залишатись провідною, незважаючи на те, що механізм державного управління виконує роль механізму соціального самоуправління [36, с. 294].

У ході впливу інститутів регулювання міграційною поведінкою населення формується і реалізується міграційна політика. Нове розуміння змісту політики полягає в тому, що вона має бути безпосередньо пов'язана з потребами та прагненнями громадян, з реалізацією владних функцій та

повноважень, з діяльністю держави, політичних інститутів та інституцій громадянського суспільства [200, с. 48]. Політика щодо міграції теж має базуватись на потребах населення, що підтверджує базовість принципу опосередкованого впливу на об'єкт регулювання.

Особливістю міграційної політики в частині регулювання міграційної поведінки населення є її превентивний характер (відповідність одному з принципів мотиваційного механізму). Превентивність політики передбачає її первинний вплив на фактори міграції із створенням сприятливої соціально-трудової сфери (можливості працевлаштування, рівень оплати праці) задля запобігання масовому виїзду громадян за кордон [272, с. 118]. Реалізація превентивної міграційної політики можлива за умови послідовного та об'єктивного регулювання міграційних процесів. Для України превентивність заходів регулювання є складним завданням, адже наразі міграційна ситуація фактично не контролюється державою, поступаючись за силою впливу ринковим факторам.

Інструментальну основу дії механізму формують методи, інструменти, важелі. Це самий складний і багатогранний елемент механізму. Ефективність його застосування визначає ефективність міграційної політики та дії всього механізму.

У п. 1.3 визначався перелік основних державних методів регулювання трудової міграції – нормотворчих, ліцензування, квотування, видачі дозволів, дефіцитності, стажування, преміювання, захисту прав, селекції, стримування і т. ін. Даний перелік дозволяє систематизувати основні групи методів регулювання мотиваційної поведінки населення, застосування яких ґрунтується на таких основних підходах:

- системному – врахування особливостей регулювання в інших сферах – економічній, соціальній (демографічній), політичній (геополітичній), безпековій [194] (міграційна політика як складова соціально-економічної політики та елемент державного плану проектування бажаної кількості та якості населення [271, с. 137]);

- збалансованому – врахування інтересів людини, суспільства й держави, максимальне їх узгодження між собою;

- селективному – диференціація регулювання в розрізі різних груп впливу (для прикладу, молоді, представників певних професійних груп, осіб похилого віку з великим міграційним досвідом тощо);

- інтеграційному – уніфікація/специфікація методів регулювання з політикою сусідніх країн, зокрема з якими визначено спільні інтеграційні орієнтири;

- результативному – визначення виправданості заходів (витрат, політичних ризиків) щодо очікуваних результатів (повернення мігрантів, зниження намірів виїзду тощо).

Особливістю регулювання мотиваційної поведінки населення є важливість методів, в основі яких лежать важелі правового, економічного, фінансового, безпекового й організаційного характеру. У сучасній міграційній політиці домінують нормативно-правові й адміністративні методи. У контексті регулювання мотиваційної поведінки з одночасним поширенням прав людини вільно обирати місце свого проживання і праці, активне застосування нормативно-правових та адміністративних методів може знизити мотиви міграції у випадку прийнятної соціально-економічної ситуації в країні/регіоні. Тому все більшого значення набувають економічні важелі. Вони спрямовані на покращення соціально-економічної ситуації в країні/регіоні проживання людини. У першу чергу, такі покращення мають стосуватись соціально-трудової сфери з відображенням на розмірі оплати праці, рівні добробуту населення. Сталість таких явищ у доповнення розвитку інфраструктури, покращення політичного середовища забезпечить якість людського розвитку та значно послабить мотивацію населення до міграції.

У табл. 3.6 узагальнено методи, інструменти та важелі як основоположні елементи інструментального блоку мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення.

Таблиця 3.6

**Методи, інструменти і важелі мотиваційного механізму регулювання
міграційної поведінки населення**

Методи	Основні інструменти			Важелі
	Орієнтовані на наміри міграції (фактори формування мотивів)	Орієнтовані на практику міграції	Орієнтовані на наслідки міграції	
Нормативно-правові	Концепція/стратегія міграційної політики, яка визначає її ідеологію та превентивність в країні/регіоні-донорі і країні/регіоні, що приймає мігрантів Програми соціально-економічного розвитку, у т.ч. створення нових робочих місць, працевлаштування й т.ін.	Стратегії, програми рееміграції Міждержавні угоди про візовий режим, спрощені процедури перетину кордону (для прикладу, угоди про малий прикордонний рух)	Стратегії, програми залучення міграційного потенціалу	Правові Фінансові
Адміністративні	Стандарти рівня життя, гідної праці, якості людського розвитку Стандарти справедливості, рівності щодо населення і бізнесу Стандарти розвитку інфраструктури Ліцензування послуг працевлаштування, навчання в іншій країні/регіоні, переміщення	Візовий режим (візові і митні платежі) Процедури отримання правового статусу за новим місцем проживання, у т.ч. громадянства, дозволів на працевлаштування, реєстрації бізнесу й т.ін. Норми, стандарти, квоти щодо перетину державного кордону, отримання правового статусу, працевлаштування	Відповідальність (адміністративна, кримінальна) за порушення норм, стандартів перебування людини в іншій країні	Правові
Фінансово-економічні	Умови гідної праці за місцем проживання, у т.ч. розмір оплати праці Валютно-фінансова стабільність Податковий режим і соціальні відрахування Умови розвитку бізнесу Інвестування в створення і покращення якості робочих місць в країні/регіоні-донорі		Пільгове кредитування, стимулювання ефективного використання доходів мігрантів після повернення	Економічні
Соціально-захисні	Система соціального захисту, у т.ч. соціальні виплати і гарантії, в країні/регіоні-донорі та країні/регіоні, що приймає мігрантів Міждержавні договори про захист і взаємне працевлаштування		Соціальний захист національних меншин і постійного населення	Безпекові
Інформаційні	Формування суспільної єдності, розвиток ідеї державності з підтримкою патріотизму Інформування про можливості проживання, праці, навчання в різних країнах/регіонах Інтеграція й адаптація мігрантів		Інформаційна робота з населенням й мігрантами щодо взаємного толерантного відношення Комунікації з діаспорою Реінтеграція осіб, які повернулись	Організаційні

Джерело: узагальнено автором.

Інструменти розподілено за трьома групами:

1) інструменти, що орієнтовані на регулювання намірів міграції, тобто формування міграційних мотивів;

2) інструменти, що орієнтовані на практику міграції, в тому числі виїзд і повернення;

3) інструменти, що орієнтовані на наслідки міграції із забезпеченням якості людського розвитку.

Специфіка інструментів регулювання міграційної поведінки населення полягає в залежності мотивів міграції від умов середовища проживання людини та характеру (концепції) міграційної політики як країни-донора, так і країни, що приймає мігранта. Виходячи з сучасних тенденцій формування глобального міграційного простору (глобального ринку праці, глобальної освітньої системи й т. ін.), дуже сильний вплив на міграційну поведінку населення чинить різниця в рівні соціально-економічного розвитку між країнами. Через це первинним завданням держави у регулюванні міграції на етапі формування намірів виїзду населення має бути покращення економічного середовища. Однак значення економічних чинників не слід перевищувати.

Цитуючи з Е. Лібанову, варто звернути увагу на Польщу, яка є не тільки центром тяжіння українських заробітчан, а й визнаним лідером Східної Європи за темпами та якістю реформ, за параметрами економічного розвитку загалом; попри все це, попри задоволеність поляків своєю владою, рівнем життя та ситуацією в країні велика їх частина прямує до більш розвинених країн ЄС у пошуках кращої роботи, вищих доходів та ліпшого життя [128, с. 17].

Таким чином, формування глобального міграційного простору з різним рівнем розвитку країн здійснює все більший вплив на міграційну поведінку населення. При таких умовах зростає значення формування суспільної єдності, розвитку ідеї державності та підтримки патріотизму. Хоча фактор особистого патріотичного відношення послаблюється при задовільних умовах забезпечення добробуту, однак він дозволяє формувати суспільну єдність понад кордонами із збереженням тісних зв'язків з представниками діаспори.

Застосування методів, інструментів і важелів мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення за посередництва владних та ринкових інститутів потребує інформаційного, матеріально-технічного і фінансового забезпечення. Особливої важливості набуває інформаційне забезпечення, яке формується на основі даних щодо явищ і процесів, що є об'єктами впливу (намірів, практики та наслідків міграції), а також даних щодо суб'єктів впливу, що визначає ефективність дії механізму. Дані про суб'єктів впливу повинні відображати кількісні та якісні показники щодо нормотворчих та інших управлінських рішень, аналіз обсягів бюджетних витрат на регулювання міграції та покращення середовища формування міграційної поведінки населення.

Дані щодо явищ і процесів, пов'язаних з міграційною поведінкою населення, повинні містити розгорнуту інформацію, аналіз якої дозволяв би визначати ефективність регулювання та пріоритетні напрями його вдосконалення. Покращення інформаційного забезпечення мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення є актуальним для України, де міграційна статистика є обмеженою, суб'єктивною (прив'язка обліку мігрантів, – вибулих осіб, до реєстрації за місцем проживання в умовах, коли громадяни не завжди реєструють зміну місця проживання, призводить до суттєвого недообліку переміщень) та потребує уніфікації з показниками інших країн [218, с. 72].

Розглянуті вище елементи мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення дозволяють здійснити його схематичне відображення (рис. 3.20). Воно розкриває його системний характер, який, супроводжується процесом взаємодії і доповнення різних елементів.

Ефективність мотиваційного механізму залежить від функціональності його інституційного забезпечення. Хоча фахівці й експерти, як правило, покладають відповідальність за неефективну міграційну політику на державні владні інститути, їх діяльність залежить від активної позиції впливу інститутів громадянського суспільства.

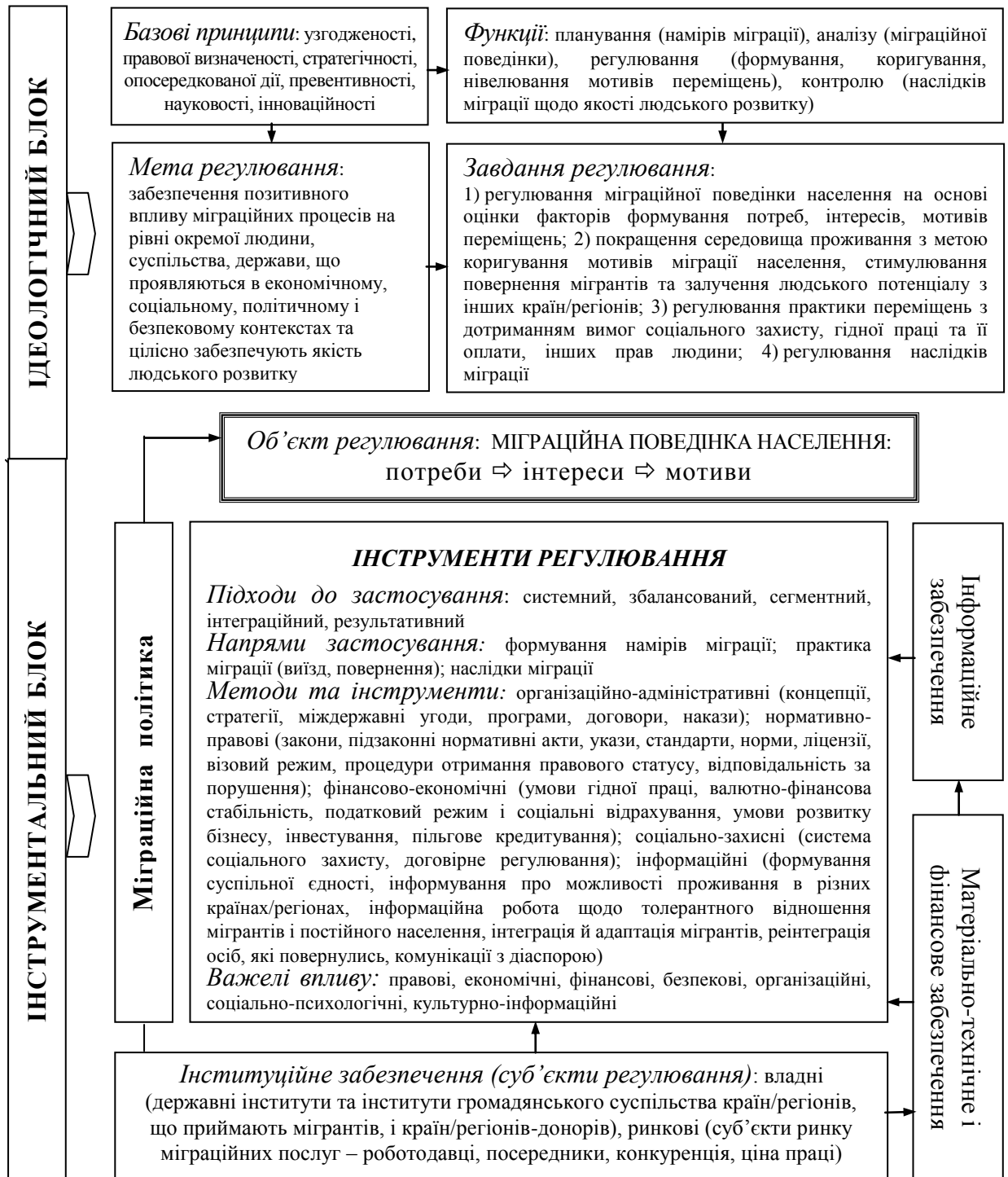


Рис. 3.20. Мотиваційний механізм регулювання міграційної поведінки населення

Джерело: розроблено автором.

У посиленні економічних важелів впливу на державні структури основну роль мають відігравати профспілкові організації з відстоюванням прав зайнятого населення та формуванням його правової свідомості. Окрім

того, різні важелі впливу можуть застосовувати громадські організації як об'єднання мігрантів та інститутів, які надають для них соціальні послуги. Саме громадянське суспільство, значна частина представників якого є міграційно активним (відзначається міграційною поведінкою), має чинити тиск на владу для захисту своїх потреб та інтересів на основі збереження громадянства незалежно від країни перебування.

Від суб'єктів регулювання залежить, чи достатнім буде матеріально-технічне, фінансове та інформаційне забезпечення мотиваційного механізму. Для цього владними структурами мають бути чітко обґрунтовані переваги дії механізму, об'єктом регулювання якого є міграційна поведінка населення. Поведінкові аспекти є новітнім трендом регулювання, базованого на ідеях поведінкової економіки [287]. Тому регулювання міграційної поведінки з урахуванням мотивів переміщення особи є сучасною концепцією міграційної політики, що дає можливість перетворити стихійну поведінку населення на керований міграційний процес [182, с. 5].

Окреслені загальні науково-методичні підходи вдосконалення мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення розкривають широке коло проблем даної сфери. Для різних країн/регіонів пріоритети регулювання можуть відрізнятись. Проте в рамках національного простору мають ідентифікуватись концептуальні засади регулювання міграційної поведінки населення з узгодженням інтересів держави, суспільства та людини.

Для українського суспільства мотиваційний механізм регулювання міграційної поведінки населення має специфіку, притаманну для країн з перехідними умовами розвитку, що перебувають у конкурентному просторі міждержавного руху ресурсів – людських, фінансових, інформаційних. Специфіка регулювання зумовлена наступними поведінковими особливостями населення:

1) високі мотиви міграції населення за кордон з метою працевлаштування, навчання з намірами можливого переїзду на постійне місце проживання при гірших умовах праці в Україні у порівнянні із сусідніми європейськими країнами, відсутності стабільності та впевненості в завтрашньому дні;

2) зростаючі мотиви міграції населення за кордон внаслідок впливу потужних міграційних мереж, що виникають у результаті постійних переміщень міграційно активної частини населення та залучають все більшу його кількість;

3) поточні мотиви повернення (переважання короткострокової міграції) з неефективним використанням грошових доходів мігрантів (задоволення споживчих потреб);

4) формуючі мотиви возз'єднання сімей, народження дітей в країні, що приймає.

У зв'язку з цим дія мотиваційного механізму має бути різною щодо зміни міграційної поведінки населення України шляхом впливу на мотиви економічного, соціального, політичного, військового характеру (табл. 3.7). Характер регулювання міграційної поведінки має охоплювати: демотивацію – послаблення впливу мотивів; мотивацію – посилення впливу мотивів; ремотивацію – повторне формування, посилення впливу мотивів.

Окрему увагу необхідно звернути на питання ремотивації відносно економічного мотиву отримання доходу та забезпечення добробуту. Для значної частини населення України практика міграції стала настільки прийнятною, що наявність місця праці та можливість отримання певного рівня доходу за місцем постійного проживання не завжди влаштовує особу. Тому необхідними є додаткові мотиваційні впливи на населення щодо переваг працевлаштування в рідному регіоні. Відповідні рекламні кампанії сьогодні поширюються в Україні, а рекламні щити щодо вітчизняних роботодавців навіть розміщуються в інших країнах, де

працевлаштовано багато українців. До цього змушує працедефіцит на національному ринку праці, особливо в прикордонних регіонах та за окремими групами професій.

Таблиця 3.7

Характер регулювання міграційної поведінки населення: пріоритети для українського суспільства

Характер впливу / Мотиви	Демотивація	Мотивація	Ремотивація
Які формуються	Соціальні мотиви: возз'єднання сімей, народження дітей в країні, що приймає	Соціальні мотиви: вимоги гідної праці (у т.ч. заробітної плати), якісної освіти, можливостей особистого розвитку, особливо серед молоді	Економічні мотиви: ефективне використання міграційного капіталу з його вкладенням у бізнес, різні форми кредитування, інвестування й т. ін.
Які потребують коригування	Соціальні мотиви: зростаючі масштаби переміщень у певних міграційних мережах з потребами виїзду в конкретні країни/регіони Політичні мотиви: лібералізація міграційної політики інших держав (Польщі, Німеччини)	Соціальні мотиви: повернення після здобуття певного міграційного досвіду Політичні мотиви: інтеграція в суспільство після повернення, додатковий соціальний захист (при потребі)	Економічні мотиви: отримання вищого рівня доходу та забезпечення власного добробуту за місцем проживання
Які потребують нівелювання	Соціальні мотиви: постійне зростання кількості населення, яке мігрує за прикладом інших осіб у міграційних мережах Військові мотиви: зневіра, втрата місця постійного проживання	Політичні мотиви: боротьба з корупцією, недостатній вплив на рішення органів державної влади з боку інститутів громадянського суспільства	Політичні мотиви: дестабілізація ситуації в країні, відсутність впевненості в завтрашньому дні

Джерело: складено автором.

У блоці демотивації табл. 3.7 виділено політичні мотиви, які потребують коригування. Тут зазначено лібералізацію міграційної політики інших держав в умовах глобальної конкуренції за людські ресурси. Це дуже сильний фактор міграційної поведінки населення України, у тому числі й того, що вже перебуває за кордоном. Більшість ініціатив щодо покращення

умов ринку праці, розвитку бізнесу й т. ін. в межах України може не отримати очікуваного ефекту, якщо влада інших більш розвинених країн буде стимулювати імміграцію з метою вирішення своїх проблем працедефіциту й демографічного відтворення. Це підтверджує нинішня ситуація щодо лібералізації міграційної політики Німеччини, від чого багато втратить Польща – не лише через подальшу міграцію поляків, але й виїзд українців до Німеччини як країни з вищим рівнем заробітної плати [19].

Регулювання міграційної поведінки населення України з визначеним характером (мотивацією, демотивацією, ремотивацією) потребує добору відповідних методів та інструментів. Основними інструментами регулювання міграційної поведінки населення, виходячи з результатів аналізу, висвітленого у розділі 2 та необхідності покращення умов гідної праці, забезпечення якості людського розвитку в Україні мають бути:

- щодо формування намірів міграції: покращення конкурентних умов ринку праці України через застосування фінансово-економічного регулятора заробітної плати, а саме його розміру та детінізації виплат;

- щодо практики (виїзду, повернення) міграції: соціальний захист мігрантів через застосування законодавчого регулятора укладення міждержавних угод та контролю за дотриманням їх положень;

- щодо наслідків переміщень населення: стимулювання ефективного використання грошових доходів мігрантів через нормативно-правові регулятори – програми рееміграції, та фінансово-економічні (податкові, інвестиційні, кредитні) регулятори – підтримка бізнесу колишніх мігрантів та їхнього працевлаштування.

Регулювання міграційної поведінки населення має здійснюватися за сценарним підходом. Це означає, що концепція регулювання має формуватися, виходячи з ситуації середовища щодо якості людського розвитку (рис. 3.21). Мова йде не лише про людський розвиток, але й якість його трансформації у вимірі життєдіяльності окремої людини, домогосподарств, суспільства в цілому.



Рис. 3.21. Сценарний підхід до регулювання міграційної поведінки населення України

Джерело: складено автором.

Одним з актуальних підходів регулювання мотивації трудової міграції в Україні є його локалізація, чому сприяє процес децентралізації. Це одна з тих реформ, яка в Україні дійсно реалізується, хоча і повільними темпами. Дана реформа дозволяє громадам розпоряджатися розподілом частини власних бюджетних коштів, у тому числі не лише вирішуючи питання розвитку інфраструктури, але й спрямовуючи їх на цілі розвитку.

Таким чином, територіальні громади в Україні мають всі шанси стати активними регуляторами мотивів трудової міграції своїх мешканців та заохочувати їх до повернення й інвестування міграційного капіталу в проекти місцевого розвитку.

Для українських реалій необхідно усвідомити, що на даному етапі не потрібно впроваджувати широкий перелік різних заходів регулювання міграційної поведінки населення. Міграція – це об'єктивний процес сучасності, який зупинити неможливо. Однак його слід перевести в підконтрольне русло.

Визначені інструменти регулювання міграційної поведінки населення України за умов реального використання, можуть започаткувати новий етап соціально-економічного розвитку країни в умовах високої міграції. Головним чином їх ефект має бути спрямований на призупинення зростання мотивів міграції та формування нових, пов'язаних з пошуком кращих умов особистого розвитку.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі дисертації висвітлено напрями регулювання мотивації трудової міграції населення України через створення привабливих робочих місць та впровадження принципів гідної праці, розкрито мотиваційні передумови зміни міграційної поведінки за рахунок підвищення якості людського розвитку, вдосконалено мотиваційний механізм регулювання міграційної поведінки населення. Результати аналізу отриманої інформації дали змогу зробити висновки:

1. З метою визначення можливостей регулювання мотивації трудової міграції населення України за допомогою інструментів створення привабливих робочих місць та впровадження принципів гідної праці, проаналізовано аналітичні дані щодо: рівня безробіття за регіонами, в цілому по країні та порівняно з європейською спільнотою; розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європейського Союзу; показників середньомісячної заробітної плати за регіонами України; кількості працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці.

Встановлено, що бідність серед працюючих, відсутність достатнього життєвого рівня зайнятих та їх сімей, низькі стандарти та умови праці викликають деградацію трудового потенціалу держави, посилення внутрішніх та зовнішніх міграційних процесів, що погіршує соціально-економічний стан країни.

2. Визначено, що досягнення позитивних змін у мотивації населення до трудової діяльності на вітчизняному ринку праці потребує реалізації низки заходів, спрямованих на: забезпечення модернізації робочих місць, інтелектуалізації та інноваційності трудової діяльності; впровадження постійного аудиту робочих місць та їх стану; поліпшення трудових гарантій стосовно умов праці; підвищення рівня мінімальної заробітної плати; збільшення відсотку витрат на оплату праці у структурі собівартості продукції; розвиток соціальної інфраструктури підприємств та організацій; вдосконалення нормативно-правової бази в частині регулювання та стимулювання нових видів зайнятості.

3. Встановлено місце України серед європейських країн за Індексом людського розвитку згідно методики ПРООН – найнижча позиція у 2017 році. Акцентовано увагу на низьких показниках усіх складових Індeksu людського розвитку в абсолютному значенні та стійкій негативній тенденції рівня життя, що демонструє Індекс доходу. Зазначено, що існуючий перелік первинних показників, застосованих у методиці є недостатнім для відображення існуючого стану рівня людського розвитку. Для розрахунків показників людського розвитку в конкретній країні доцільно застосовувати ширшу статистичну базу, яка буде враховувати інформативніші показники. З метою практичної реалізації завдань щодо зміни міграційної поведінки населення сформовано науково-практичні рекомендації, спрямовані на підвищення якості людського розвитку.

3. Запропоновано розширення національної Методики вимірювання регіонального людського розвитку, за рахунок включення до блоку «Гідна праця» коефіцієнта трудової міграції. Включення даного індикатора

дозволить охарактеризувати соціально-економічний рівень розвитку країни чи регіону та виявити ступінь мобільності населення, що підтверджує добробут населення. Збереження трудового потенціалу країни безпосередньо залежить від міграційних настроїв населення, а показник якості людського розвитку повинен стати індикатором проблемних складових, які вимагають додаткового фінансування та підвищеної уваги.

4. Визначено основні елементи, які формують науково-методичне забезпечення механізму як управлінської категорії. Визначено зміст механізму регулювання міграційної поведінки населення – як цілісної управлінської системи, дія якої спрямована на зміну намірів, практики (виїзд, повернення) і наслідків переміщень населення у протиставленні впливу умов середовища життєдіяльності (економіки, суспільства, держави). Виділено основні види механізму регулювання міграційної поведінки населення – обмежуючого, стримуючого, стимулюючого, мотиваційного, консервуючого, стагнаційного, трансформаційного. Це дало змогу розкрити специфіку мотиваційного механізму, що є цілісною управлінською системою, дія якої спрямована на зміну (формування, коригування, нівелювання) мотивів населення здійснювати переміщення на визначені відстань, час і з конкретною метою.

5. Сформульовано мету, завдання і функціональність мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення. Метою є забезпечення позитивного впливу міграційних процесів на рівні окремої людини, суспільства, держави, що проявляються в економічному, соціальному, політичному і безпековому контекстах та цілісно забезпечують якість людського розвитку. Завдання охоплюють: 1) регулювання міграційної поведінки населення на основі оцінки факторів формування потреб, інтересів, мотивів переміщень; 2) покращення середовища проживання з метою коригування мотивів міграції населення, стимулювання повернення мігрантів та залучення людського потенціалу з інших країн/регіонів; 3) регулювання практики переміщень з дотриманням вимог соціального

захисту, гідної праці та її оплати, інших прав людини; 4) регулювання наслідків міграції (трансформація мотивів у задоволення потреб) в економічному, соціальному, політичному і безпековому контекстах, що цілісно мають забезпечувати якість людського розвитку.

6. Опис елементів науково-методичного забезпечення вдосконалення механізму регулювання міграційної поведінки населення дав змогу узагальнити його структуру. Її формують ідеологічний (мета, завдання, принципи, функції) та інструментальний (інструменти регулювання, інституційне, інформаційне, матеріально-технічне, фінансове забезпечення) блоки. У центрі механізму перебуває об'єкт регулювання – міграційна поведінка населення, зокрема потреби, інтереси й мотиви, що її формують. У ході впливу на об'єкт, суб'єктами регулювання формується міграційна політика, яка в контексті регулювання міграційної поведінки населення має набувати превентивного характеру. Систематизовано методи, інструменти і важелі регулювання міграційної поведінки населення, що формують один з елементів інструментального блоку мотиваційного механізму. Методи розділено за групами організаційно-адміністративних, нормативно-правових, фінансово-економічних, соціально-захисних, інформаційних. Виділено основні інструменти, які орієнтовані на регулювання намірів, практики і наслідків міграції.

7. Визначено особливості дії мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення України. Розкрито характер регулювання міграційної поведінки населення з погляду демотивації, мотивації і ремотивації для мотивів, які формуються, які потребують коригування чи нівелювання. Обґрунтовано основні інструменти регулювання міграційної поведінки населення: щодо формування намірів міграції – покращення конкурентних умов ринку праці України через застосування фінансово-економічного регулятора заробітної плати, а саме його розміру та детінізації виплат; щодо практики міграції – соціальний захист мігрантів через застосування нормативно-правового регулятора укладення міждержавних

угод та контролю за дотриманням їх положень; щодо наслідків переміщень населення – стимулювання ефективного використання грошових доходів мігрантів через нормативно-правові (програми реєміграції), податкові, інвестиційні й кредитні регулятори (підтримка бізнесу колишніх мігрантів та їхнього працевлаштування).

Результати досліджень, висвітлені в третьому розділі, опубліковані в наукових працях автора [88, 92, 94, 95, 97, 98, 99, 100].

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано вирішення актуального науково-прикладного завдання, яке полягає в удосконаленні теоретичних і методичних засад мотивації трудової міграції населення та розробці рекомендацій щодо визначення механізмів її регулювання в Україні. За результатами дослідження сформульовано такі висновки і пропозиції:

1. Аналіз наукової думки засвідчив неоднозначність підходів до трактувань категорії «трудова міграція», що зумовило потребу уточнення її сутності. Під трудовою міграцією розуміємо переміщення працездатного населення до інших населених пунктів, у тому числі за кордон, підпорядковане мотивам задоволення актуальних та перспективних соціально-економічних потреб на тимчасовій (одноразово, декілька разів, регулярно) або постійній основі. Розуміння сутності трудової міграції з урахуванням її мотиваційних засад створює передумови для розширення арсеналу методів регулювання міграційного руху населення.

2. Мотивація трудової міграції населення є процесом взаємодії рушійних сил – внутрішніх мотивів і зовнішніх стимулів у сфері праці, результатом якої стає спонукання працездатного населення до територіального переміщення (в країні або за її межі) в інтересах кращого працевлаштування, задоволення актуальних потреб, зокрема, отримання більшого доходу від праці, розвитку здібностей, знань та навичок. Розгорнуту характеристику цього процесу здійснено за рахунок висвітлення дії багатокomпонентної системи мотиваційних чинників, що формують міграційну поведінку працездатного населення, посилюючи або послаблюючи міграційні настрої в залежності від розвиненості економіки, можливостей задоволення соціально-економічних потреб. Такий підхід сприяє подальшому розвитку мотиваційного менеджменту та залученню його важелів до регулювання трудової міграції населення.

3. Активізація міграційної поведінки населення визначається впливом сукупності різноманітних об'єктивних та суб'єктивних мотиваційних чинників, які з різною силою, в різних комбінаціях, на різних економічних рівнях впливають на трудову поведінку, зумовлюючи пріоритетне формування та реалізацію мотивів переміщення до інших населених пунктів, у тому числі за кордон. Шляхом аналізу мотиваційних теорій деталізовано класифікацію мотиваційних чинників трудової міграції населення (за джерелами виникнення, рівнями впливу, змістовною ознакою) та визначено, що в умовах нестабільності розвитку країни міграційні настрої посилюють передусім чинники економічні, соціальні, політичні, екологічні, а також військові, загрожуючи міграційними втратами трудового потенціалу. Урахування їх дії потребує превентивних заходів щодо збереження економічно активного населення через створення привабливих робочих місць з гідною оплатою праці, інвестування в освіту, науку, охорону здоров'я, соціальну інфраструктуру, гармонізацію соціально-трудоких відносин.

4. Запропоновано та апробовано науково-методичний підхід до соціально-економічної оцінки комплексу причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення з конкретизацією об'єктів статистичного і соціологічного аналізу (соціологічна оцінка міграційних настроїв, статистична оцінка причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення, соціологічна і статистична оцінка практики трудової міграції). Реалізація цього підходу дає змогу обґрунтувати та виробити більш гнучку міграційну політику, необхідну в кожен конкретний момент часу на відповідній території регіону/ країни, що сприятиме покращенню соціально-економічної ситуації й дозволить уникнути значних втрат трудового потенціалу.

5. Враховуючи, що Україна у 2017 р. займала 8-му позицію серед найбільших донорів міжнародних мігрантів у світі, в роботі акцентовано увагу на ризикогенності міграційного донорства України з розподілом загроз за групами: національні – послаблення соціетальних зв'язків в умовах

геополітичного протистояння; демовідтворювальні – суттєве зниження чисельності населення в умовах демографічної кризи за рахунок додаткових міграційних витрат, еміграції сімей та жінок дітородного віку; інтелектуально-трудова – втрата інтелектуального й трудового потенціалу осіб, які виїжджають і не повертаються або працюють за кордоном в умовах, що не відповідають їх освітній кваліфікації, професії, досвіду; економічні – втрата людського потенціалу як основи економічного розвитку. Зазначено, що одним з основних міграційних ризиків для України є втрата інтелектуального й трудового потенціалу населення, що відбувається в умовах: неефективної міграційної політики, фактичного ігнорування проблем трудової міграції на тлі слабко людиноорієнтованої державно-управлінської парадигми.

6. Аналіз міграційної ситуації в Україні підтвердив циркулюючий характер трудової міграції з домінуванням первинного орієнтиру населення на короткострокову трудову міграцію, пов'язану з потребою покращення добробуту. Авторське соціологічне опитування дало змогу встановити, що базовим мотиватором трудової міграції є розмір оплати праці при високому ступені абсолютного невдоволення рівнем власних доходів. З метою зниження міграційних настроїв населення загалом і молоді зокрема, слід покращувати внутрішній ринок праці з подальшим підняттям мінімального розміру заробітної плати та послідовними кроками з її детінізації, а також через впровадження нових підходів щодо забезпечення якісним робочим місцем, підтримки самозайнятості та підприємництва.

Визначено основні види механізмів регулювання міграційної поведінки населення в залежності від кінцевої мети – обмежуючий, стримуючий, стимулюючий, мотиваційний, консервуючий, стагнаційний, трансформаційний. Специфіка мотиваційного механізму полягає в його орієнтації на потреби, інтереси й мотиви населення в контексті формування міграційної поведінки. Визначено структуру мотиваційного механізму, що містить два блоки: ідеологічний (мета, завдання, принципи, функції) та

інструментальний (інструменти регулювання, інституційне, інформаційне, матеріально-технічне, фінансове забезпечення). Такий підхід дозволяє спрямувати функції механізму на: 1) зміну (формування, коригування, нівелювання) мотивів населення щодо переміщення на визначені відстань та час з конкретною метою; 2) зміну практики виїзду та повернення трудових мігрантів; 3) уникнення/пом'якшення негативних наслідків переміщень населення для трудового потенціалу країни за рахунок превентивного характеру заходів міграційної політики, розробки та реалізації рекомендацій щодо створення привабливих робочих місць, підвищення якості життя та добробуту населення України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азарова А.О. Математичні моделі та методи управління мотивацією персоналу: монографія / А. О. Азарова, О. А. Ковальчук. — Вінниця : ВНТУ, 2014. – 140 с.
2. Алексеєва Н.І. Фінансування суспільних потреб : європейський досвід і українські перспективи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.08 / Н.І.Алексеєва. – К. : КНЕУ, 2017. – 20 с.
3. Алієва С.Т. Природа та історичні передумови виникнення трудової міграції населення // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – Серія: Юриспруденція. - 2014. - Вип. 12(2). - С. 89-91.
4. Аснович Н.Г. Мотивация и стимулирование персонала. Пособие. – Минск. – 2007. – 53 с.
5. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты. Уч. пособие. – К.: МЗУУП. – 1994. – 304 с.
6. Баканов Г.Б. Маркетинг: лекции / Таганрог: ТРТУ. – 2005. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.aup.ru/books/m168/1_2.htm
7. Баранцева С.М. Теоретичне обґрунтування сутності понять «мотивація» та «стимулювання» / С.М. Баранцева, В.В. Моспан. // Сталый розвиток економіки. – 2012. – № 03 (13). – С. 265-268.
8. Басаков М.И. Управление персоналом: конспект лекций / М.И. Басаков. – Изд-е 4-е. – Ростов н/Д. – Феникс. – 2006. – 160 с.
9. Бачинська М.В. Фактори міграційного притягування в контексті соціокультурологічного розвитку регіону / М.В. Бачинська, Г.П. С'єдіна // Молодий вчений. – 2015. - №3(1). – С. 22-26. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_3\(1\)_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_3(1)_5).
10. Белінський П.І. Менеджмент виробництва та операцій: Підручник. / П.І. Белінський. – К.: Центр навчальної літератури. – 2005. – 624 с.
11. Беляев О.О., Бебело А.С. Політична економія: Навч. посібн. – К. : КНЕУ. – 2001. – 328 с.

- 12.Бернацкий В.О. Интерес: познавательная и практическая функции / В.О. Бернацкий. – Томск : Изд-во Том. ун-та. – 1984. – 168 с.
- 13.Бетлій О. Скасування віз: чи варто Європі боятись притоку українських мігрантів? [Електронний ресурс] / О. Бетлій, М. Ярошевич // Європейська правда. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eurointegration.com.ua/articles/2014/06/25/7023689/view_print/
- 14.Бех И.Д. Нравственность личности: стратегии становления / И.Д. Бех. – Ровно: Редакц. - изд. отдел управлений печати. – 1991. – 146 с.
- 15.Билсборроу Р. Статистика международной миграции. Рекомендации по совершенствованию систем сбора данных / Р. Билсборроу, Г. Хьюго. Международное Бюро Труда. – М. : Academia. – 1999. – 419 с.
- 16.Біла І.М. Здібності: дефініції та характеристики / І.М. Біла // Актуальні проблеми психології обдарованості та творчості: новітні розробки українських вчених: матер. міжнар. наук. конф. – Київ. – 2014. – С. 13-20.
- 17.Білоцерківець В.В., Завгородня О.О., Лебедева В.К. та ін. Міжнародна економіка. Підручник. / За ред. А. О. Задой, В. М. Тарасевича – К.: Центр учбової літератури. – 2012. – 416 с.
- 18.Біль М.М. Ретроспективний огляд просторової мобільності населення / М.М. Біль // Демографія та соціальна економіка. – 2017. – № 1. – С. 66–78.
- 19.Більшість українців Польщі готова переїхати до Німеччини, якщо та відкриє ринок праці : Українська правда – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pravda.com.ua/news/2018/08/2/7188110/> (2.08.2018)
- 20.Богиня Д.П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – Кіровоград: Поліграф-Терція. – 2010. – с. 122.
- 21.Боков О.В. Сучасні тенденції зовнішньої трудової міграції населення як індикатор для удосконалення соціально-економічної політики України / О.В. Боков, А.Ю. Любарська // Ефективність державного управління. – 2017. – Вип. 2. – С. 79–85.

- 22.Бондаревська К.В. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку / К.В. Бондаревська // Економіка і організація управління: збірник наукових праць. – №2 (22). – 2016. – С. 24–32.
- 23.Брижаний Є.І. Мотиви та мотивація у професійній діяльності майбутнього офіцера / Є.І. Брижаний // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". – 2013. – № 1. – С. 38-41. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2013_1_10
- 24.Бублій М.П. Державне регулювання зовнішньої міграції робочої сили в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. держ. упр.: спец. 25.00.02. – Харків. – 2008. – 21 с.
- 25.Будник О. Міграція по-французьки: політика «причинених дверей» / О. Будник – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2408622-migracia-pofrancuzki-politika-pricinenih-dverej.html>
- 26.Булкина Н.В. Сущность стимулирования трудовой деятельности персонала / Н.В. Булкина // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – №7. – С. 151-154.
- 27.Бурейко Н. Лібералізація імміграційного процесу в США І 90 другої половини ХХ століття / Н. Бурейко // Історико-політичні проблеми сучасного світу : зб. наук. ст. – Чернівці. – 2014. – Т. 27–28. – С. 215–220.
- 28.Валовий регіональний продукт (2004-2017) : Регіональна статистика : Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/vvp/vrp/vrp2017_u.xls
- 29.Ведерніков М.Д. Роль корпоративної культури у мотивації персоналу / М.Д. Ведерніков, М.І. Толстюк, Д.В. Модіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2018. – № 2. – С. 163-166. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_2_31.
- 30.Велика українська енциклопедія. Словник / кер. авт. колективу д-р іст. наук проф. Киридон А.М.. – К. : Державна наукова установа «Енциклопедичне видавництво». – 2015. – 1408 с.

31. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К., Ірпінь : ВТФ «Перун». – 2001. – 1440 с.
32. Величко К.Ю. Міграційні процеси в Україні: сучасні тенденції та соціально-економічні наслідки / К.Ю. Величко, Л.Л. Носач, О.І. Печенка // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2017. – Вип. 2(26). – С. 232–246.
33. Венедіктова І. Методологічні підходи до співвідношення понять «інтерес» і «потреба» при визначенні юридичної категорії «охоронюваний законом інтерес» / І. Венедіктова // Вісник Академії правових наук України. – 2011. – № 4. – С. 129-137.
34. Вернадський А.А. Механізм мотивації персоналу / А.А. Вернадський. – К. – 2000. – 410 с.
35. Витте С.Ю. Конспект лекцій о народном и государственном хозяйстве, читанных его императорскому высочеству великому князю Михаилу Александровичу в 1900–1902 годах / С.Ю. Витте. – М. : Начала. – 1997. – 511 с.
36. Власов В.Г. Політико-правовий механізм державного управління як основа міжнародних зв'язків регіонів / В.Г. Власов // Актуальні проблеми державного управління. – 2011. – № 2. – С. 293–300.
37. Власюк О.С., Пирожков С.І. Індекс людського розвитку: досвід України / Національний інститут стратегічних досліджень. – К. – 1995. – 84 с.
38. Гайдученко С.О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування») / С.О. Гайдученко; Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова – Х.: ХНУ МГ. – 2013. – 111 с.
39. Гальків Л.І. Статистичне оцінювання міграційних процесів в Україні у контексті втрат людського капіталу / Л.І. Гальків // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20 (5). – С. 124–131.
40. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник для ВУЗов / Б.М. Генкин. – М. : Норма. – 2007. – 448 с.

41. Герасименко В.Г. Особливості міжнародного досвіду вимірювання людського розвитку на субнаціональному рівні / Г.В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. — 2017. — № 1 (29). — С 11-23.
42. Глушак, Ю.І. Основні поняття та теорії мотивації / Ю.І. Глушак, А.В. Ліпенцев // Соціально-економічна ефективність державного управління: теорія, методологія та практика: матеріали щорічної науково-практичної конференції [Львів, 23 січня 2003 р.] / Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. — Л. : ЛРІДУ. — 2003. — Ч. 1. — С. 167 – 170.
43. Глущенко Л.Д. Українські реалії причин та наслідків трудової міграції / Л.Д. Глущенко // Матеріали XLVI науково-технічної конференції зділів ВНТУ. — Вінниця. — 2017.
44. Гончаренко Р. Нові правила для іммігрантів / Р. Гончаренко — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dw.de/нові-правила-для-іммігрантів/a-2467239>
45. Горячов О.В. Сучасні аспекти міжнародного руху робочої сили в країнах західної Європи / О.В. Горячов // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. : Економічні науки. — 2013. — № 6. — С. 20-24. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2013_6_5.
46. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник / О.А. Грішнова. — 5-те вид., оновлене. — К. : Знання. — 2011. — 390 с.
47. Гуриев С. Как переход к рыночной экономике повлиял на людей, а не на страны [Електронний ресурс] / Сергей Гуриев // Лига.Бизнес. — 2017. — Режим доступу до ресурсу: <https://biz.liga.net/all/all/article/kak-perekhod-k-rynочноy-ekonomike-povliyal-na-lyudey-a-ne-na-strany>.
48. Гьокхан Д. Сучасні тенденції розвитку світових міграційних процесів / Демір Гьокхан // Українська полоністика. — 2015. - №12. — С. 19-35.

- 49.Данилишин Б. Трудові мігранти перекажуть \$12,6 млрд в Україну у 2019 році, – Нацбанк. веб-сайт. URL: https://zik.ua/ru/news/2019/02/07/trudovie_mygranti_perechyslyat_126_mlrld_v_ukraynu_v_2019_godu__natsbank_1505119 (дата звернення: 24.02.2019).
- 50.Данюк В.М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу / В.М. Данюк, О.О. Чернушкіна // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ. – 2006. – No 11 (105). – С. 55 – 62.
- 51.Данюк В.М. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ. – 2005. – 398 с.
- 52.Дафт Р.Л. Менеджмент JPG : учебник / Ричард Л. Дафт. – СПб. : Питер. – 2001. – 832 с.
- 53.Дембіцька А.В. Основні етапи міжнародної міграції робочої сили / А.В. Дембіцька // Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. Вип. 4/1. – С. 149-152. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://visnyk-onu.od.ua/journal/2013_18_4_1/38.pdf
- 54.Демір Г. Сучасні тенденції розвитку світових міграційних процесів / Гьокхан Демір // Українська полоністика. Філософські науки. – 2015. – Випуск 15. – С. 19-35.
- 55.Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Зайнятість та безробіття : Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/gr/eap/eap_u/osp_rik_b_07u.htm (дата звернення: 20.12.2018).
- 56.Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://ukrstat.gov.ua/>
- 57.Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посібник / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. – К.: Знання. – 2008. – 389 с.
- 58.Діденко О. Теоретичне дослідження науково-методичних підходів до дослідження сутності поняття «економічний інтерес» / О. Діденко //

- Науковий вісник «Демократичне врядування». – 2013. – № 12. – Режим доступу: <http://lvivacademy.com/visnik12/fail/Didenko.pdf>.
59. Дмитрук Б.П. Світові міграційні процеси: мотивація, види й наслідки для країн виїзду та приймаючих країн / Б.П. Дмитрук, Н.М. Светлова // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія : Економіка і менеджмент. – 2016. – № 1. – С. 18–27.
60. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. – 1984. – №4. – С. 126-130.
61. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, 2017 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf (дата звернення: 10.11.2018).
62. Достойный труд: Д-д Ген. дир-ра МОТ на 87-й сессии Междунар. конф. труда. – Женева: МБТ. – 1999. – 54 с.
63. Доходи та умови життя : Державна служба статистики України – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publdomogosp_u.htm (дата звернення: 30.10.2018).
64. Древаль Ю.Д. До питання про сутність та зміст механізмів державного управління / Ю.Д. Древаль // Вісник НУЦЗ України. Серія: Державне управління. – 2014. – С. 57–63.
65. Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент : Навч. посіб. / Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко – К. : Центр учбової літератури. – 2009. – 256 с.
66. Егоршин А.П. Управление персоналом: [учебн. для вузов]. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ. – 2001. – 720 с.
67. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Підручник / Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А., та ін.. За ред. д-ра екон. наук, проф. Шкільова О.В. – К.: Четверта хвиля. – 2008. – 472 с.
68. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / За наук. ред. А.М. Колота. – К. : КНЕУ. – 2009. – 712 с.

- 69.Економічна активність населення за регіонами : Регіональна статистика : Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gr/gr_reg/reg_u/eap_2017u.htm (дата звернення: 20.12.2018).
- 70.Економічна активність населення України 2017: статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України. – 2018. – 205 с.
- 71.Економічна теорія: Політекономія: Підручник / за ред. В.Д. Базилевича; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — 9-те вид., доповн. — К.: Знання. – 2014. — 710 с.
- 72.Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В.Д. Базилевича. - К.: Знання-Прес. – 2001. – 581 с.
- 73.Енциклопедичний словник «100 термінів і понять соціально-трудової сфери»: / Під заг. ред. С.В. Мельника. – Луганськ : ДУ НДІ соціально-трудова відносин Мінпраці України. – 2005. – 220 с.
- 74.Єськов О.Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства / О.Л. Єськов : автореферат дис. на здобут. наук. ступеня доктора екон. наук, спец. 08.09.01 – Донецьк : Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – 2006. – 35 с.
- 75.Жовнір С.М. Створення нових робочих місць в Україні: соціально-економічні засади і механізми регулювання зайнятості населення / С.М. Жовнір // Український соціум. – 2012. – № 2. – С. 79-86. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2012_2_9.
- 76.Журба О.В. Поняття та сутність праці за кордоном та сучасної української трудової міграції / О.В. Журба // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 130-133. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2008_1_24
- 77.Журнал «Eurostat» - [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>
- 78.Зайцев Г.Г. Управление персоналом: учебное пособие / Г.Г. Зайцев – СПб.: Северо-Запад. – 1998. — 127 с.

79. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи; Міжнародна організація міграції, Державна служба статистики України, Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.І. Птухи Національної академії наук України – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244746.pdf (дата звернення: 11.11.2018).
80. Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження). Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2017 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2017/bl/12/bl_ztm_2017.zip (дата звернення: 11.11.2018).
81. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер. – 2000. – 512 с.
82. Ионцев В.А. Международная миграция: населения: теория и история изучения. – М.: Диалог – МГУ. – 1999. – 370 с.
83. Ілик Х.В. Соціальне сирітство в контексті сучасних міграційних процесів в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дис. на здоб. наук. ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04. – Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів. – 2018. – 233 с. URL http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/dis_ilyk.pdf
84. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: [кол. монографія] / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Черкаси: вид-во «МАКІАУТ». – 2012. – 320 с.
85. Кабай В. Мотивація трудової міграції населення та методи її регулювання. Determinants of Innovation and Investment Development of Multi-Branch Entrepreneurship, Tourism and Hospitality Industry : Collective monograph. / V. Yatsenko, S. Pasiaka, O. Yatsenko and others:

- [Ed. by Doctor of Economic Sciences, Prof. Yatsenko V.M.]. Nuremberg: Verlag SWG imex GmbH, Germany. 2019. p. 84-95.
- 86.Кабай В.О. Analysis of trends and causes of external labor migration of the population of Ukraine / Кабай В.О. // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Universum View 15. Economics and management».– Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2019. – С. 33-35.
- 87.Кабай В.О. Аналіз тенденцій міграційного руху в Україні, оцінка його наслідків та загроз. Центральнотраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2019. Вип. 1 (34). С. 97-106.
- 88.Кабай В.О. Визначення мотиваційного підґрунтя трудової міграції: еволюція, сучасний зміст / Кабай В.О. // Технологічний аудит та резерви виробництва. – 2018. - №6 (44).
- 89.Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників / М.В. Семикіна, А.В. Мельнік, В.О. Кабай // Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». – Черкаси, 2017. – № 4 (частина 1). – С. 95-106. Доступ до електронного ресурсу: <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/viewIssue/207/112>
- 90.Кабай В.О. Мотиваційні передумови та чинники трудової міграції / Кабай В.О. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2018. – № 6, Том 1 (264). – С. 168-175.
- 91.Кабай В.О. Мотивація трудової міграції: причини, тенденції, механізми регулювання / Кабай В.О. // Інноваційна економіка: всеукр. науково-вироб. Журнал. – 2018. - №7-8.
- 92.Кабай В.О. Мотивація у сфері праці: сутність та впливові чинники / Кабай В.О. // Перспективні напрямки розвитку економіки, управління та права: теорія і практика: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 12 березня 2018 р.): у 3 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 1. – 63 с. С. 52-54.

- 93.Кабай В.О. Окремі аспекти формування моделей мотивації: світовий досвід. Актуальні питання економічного розвитку держави та регіонів: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 16 черв. 2018 р. Львів: ЛЕФ, 2018. С. 88-92.
- 94.Кабай В.О. Особливості мотивації до інноваційної праці. Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих вчених, 11 кв. 2018 р. Кропивницький. ЦНТУ, 2018. С. 50-53.
- 95.Кабай В.О. Підвищення якості людського капіталу як чинник запобігання банкрутства підприємства. Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств: тези доп. IV Всеукр. наук.-практ. конф., 14 бер. 2013 р. Кіровоград: ПП «Центр оперативної поліграфії «Авангард», 2013. С. 58-61.
- 96.Кабай В.О. Трудова міграція: сутність, рушійні сили, роль у розвитку економіки та фінансів країни / Кабай В.О. // Фінансовий простір. – 2016. - №4 (32).
- 97.Кабай В.О., Денисенко К.С. Аспекти заохочення персоналу підприємств в умовах формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки. Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 21-22 бер. 2018 р. Кропивницький: ЦНТУ, 2018. С. 274-277.
- 98.Кабай В.О., Маклаков С.М., Дудко С.В. Оцінка стану освітньо-професійного розвитку фахівців та дієвості мотиваційних механізмів. Economics, Education, Health Care and Pharmacy: Conference Proceedings of the 6th International Scientific Conference Modern Problems of Management (October 16–19, 2018, Opole, Poland). The Academy of Management and Administration in Opole. 2018. P. 31 – 33.
- 99.Кабай В.О., Маклаков С.М., Сало А.В. Дієві мотиваційні механізми як передумова освітньо-професійного зростання і підвищення

- конкурентоспроможності майбутніх працівників підприємств. Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 жовт. 2018 р. Черкаси, 2018. С. 147-149.
100. Кабай В.О., Семикіна М.В., Денисенко К.С. Нереалізованість трудових очікувань як перешкода формування стійких мотивів до ефективної праці в регіоні. Пріоритети розвитку підприємств у ХХІ столітті: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 22 лист. 2018 р. Кропивницький: ЦНТУ, 2018. С. 11-13.
101. Кабанов А. Мотивация и стимулирование персонала: взаимосвязь понятий / А. Кабанов // Кадровик. – 2008. – №6. – С. 4-6.
102. Капітан В.О. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні / В.О. Капітан // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 32. – С. 474–481.
103. Кваша О.С. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів: фактори, стан та наслідки для України / О.С. Кваша // Економіка і суспільство. – 2017. – №10. – 535-540 с.
104. Кислицина О.В. Міжнародна трудова міграція в умовах глобалізації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук.: спец. 08.00.02 / Донецьк. – 2011. – 20 с.
105. Кислицина О.В. Сутність міжнародної економічної міграції та її особливості в умовах глобалізації / О.В. Кислицина // Економічний часопис – ХХІ. – 2010. – № 11-12. – С. 33-36.
106. Кірік А.В. Узгодження інтересів стейкхолдерів транспортних підприємств / А.В. Кірік, В.А. Будник // Ефективна економіка. – 2017. – № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5945>
107. Кіріченко О.В. Сутність, структура та формування мотивів трудової діяльності / О.В. Кіріченко // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Міжнародні економічні відносини

- та світове господарство / голов. ред. М.М. Палінчак. – Ужгород: Гельветика. – 2016. – Вип.9. – С. 80–83.
108. Коллиер П. Исход: как миграция изменяет наш мир / пер. с англ. Н. Эдельмана. – М.: Изд-во Института Гайдара. – 2016. – 384 с.
109. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ. – 2014. — 479 с.
110. Колот А.М., Герасименко О.О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2015. – № 2(10) – С. 21-42.
111. Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України / Т.А. Коляда // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 201–205. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>
112. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего»: учеб. пособие / Е.И. Комаров. – 2-е изд. – М.: ИНФРА – М. – 2014. – 251 с.
113. Коперсак К.В. Міграційні настрої українського студентства як особливість процесу соціалізації сучасної молоді / К.В. Коперсак // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць. – К. : ІВЦ «Політехніка». – 2007. – № 2(20), Ч. 2. – С. 137–139.
114. Корнієнко О.О. Соціально-економічний аспект регіональної асиметрії міграційних процесів: дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук, спец.: 08.00.07 / Корнієнко О.О. К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. – 2018. – 221 с.
115. Костишина Т.А. Прогресивні форми організації і оплати праці / Т.А. Костишина. – Полтава: ПУСКУ. – 2005. – 241 с.
116. Костюк Л. Динаміка міграційної політики Італії упродовж др. пол. ХХ – поч. ХХІ ст. / Л. Костюк // Україна-Європа-Світ. Міжнар. зб.

- наук. праць. Серія: : Історія, міжнародні відносини. – 2016. – Вип. 17. – С. 166-171. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ues_2016_17_20.
117. Костюк Л. Міграційна політика Німеччини на початку ХХІ століття / Л. Костюк // Україна-Європа-Світ. Міжнар. зб. наук. праць. Серія: : Історія, міжнародні відносини. - 2015. - Вип. 16(1). - С. 168-173. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ues_2015_16\(1\)_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ues_2015_16(1)_19).
118. Кочарян О.С., Фролова Є.В., Павленко В.М. Когнітивні ресурси забезпечення успішності навчальної діяльності студентів: навч. посіб. / О.С. Кочарян, Є.В. Фролова, В.М. Павленко. – Х.: Нац. аерокосм. ун-т ім. М.Є. Жуковського «Харк. авіац. ін.-т». – 2011. – 64 с.
119. Кравченко В.Г. Визначення поняття трудової міграції//Альманах права. – 2012. Вип. 3. – С. 375–379.
120. Кремень О.І. Міграційні процеси в Україні: особливості, причини та їх наслідки / О.І. Кремень, О.В. Гавриш // Економічний простір. – 2013. – № 76. – С. 17–27.
121. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник / О.В. Крушельницька, Д.Л. Мельничук. – К.: Кондор. – 2003. – 296 с.
122. Кузнєцова І. Умови праці в Росії наших трудових мігрантів гірші, ніж емігрантів, які працюють в ЄС / І. Кузнєцова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/25155380.html>
123. Куклінова Т.В. Аналіз фінансового стимулювання розвитку малих і середніх підприємств / Т.В. Куклінова. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vchnu_Ekon/2011_2_2/068-072.pdf.
124. Курс мікроекономіки: учебник / Р.М. Нуреев. – М. : Норма : ИНФРА – М. – 1998. – 572 с.
125. Курунова Ю.О. Міжнародна міграція робочої сили як чинник економічного розвитку країн (на прикладі міграційних потоків між ЄС і Україною): дис. на здобуття наук. ступеня. канд. екон. наук : 08.00.02 / Ю.О. Курунова; МОН України; Одеський національний ун-т ім. І.І. Мечникова. – Одеса. – 2015. – 216 с.

126. Лапшина І. Класифікація міграцій, поведінкові аспекти мігрантів, мотивацій і процесу прийняття рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Prvs/2012_2/201.pdf.
127. Левченко О.М. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України / О.М. Левченко, Д.Д. Плинокос, О.В. Ткачук // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. – 2015. – № 5 (86). – С. 3 – 9.
128. Лібанова Е.М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2018. – № 3(34). – С. 11–26.
129. Лівощко Т.В. Соціально-економічна сутність мотивації праці / Т.В. Лівощко, Н.Ю. Ткачук // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії / ред. А.М. Ткаченко. – Запоріжжя. – 2012. - Вип. № 3. – С. 83 - 89.
130. Лучик С.Д. Проблеми мотивації молоді до професійного розвитку в умовах кризи / С.Д. Лучик, М.В. Лучик // Вісник ЧТЕІ. Економічні науки. – 2017. – № IV(68). – С.35-45.
131. Людський розвиток в Україні: 2004 рік / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України. – 2004. – 266 с.
132. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції : колективна монографія / Відп. За випуск Л.М. Черенько, О.В. Макарова, за ред. Е.М. Лібанової. – У 2-х томах. – К. : ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України. – 2012. – 436 с.
133. Лютак О.З. Мотивація сучасної української міграції Актуальні проблеми психології. Збірник Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України (Екологічна психологія) / За ред. С.Д. Максименка. – К.: «Логос». – 2008. – Т. 7. – Випуск 15. – С. 190–194.

134. Лютак О.З. Соціально-психологічні детермінанти трудової міграції / О.З. Лютак // Молодий вчений. - 2017. - № 11. - С. 809-813. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_198.
135. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности / М.Ш. Магомед-Эминов – М.: Психоаналитическая ассоциация. – 1998. – 496 с.
136. Магопечь О.А. Податкові інструменти стимулювання інноваційної діяльності суб'єктів господарювання / О.А. Магопечь // Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : міжнар. наук.-практ. конф., 11 квіт. 2018 р. : зб. тез доп. – Кропивницький. – 2018. - С. 25-26.
137. Майданік І.П. Трудові міграції у період трансформації соціально-економічних відносин в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук : спец. 22.00.03 «Соціальні структури та соціальні відносини» / І. П. Майданік. – Харків. – 2007. – 21 с.
138. Маклаков А.Г. Общая психология: Учебник для вузов. / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер. – 2008. – 583 с.
139. Максимишин В. Мотиваційний моніторинг – засіб підвищення ефективності роботи державних службовців / В. Максимишин, Є. Матвіїшин // Ефективність державного управління: збірник наукових праць / Львівський регіональний інститут державного управління Української Академії державного управління при Президентові України. – Л. : ЛРІДУ УАДУ. – 2004. – № 5. – С. 449 – 455.
140. Малиновская Е. Трудовые мигранты из Украины в странах ЕС и их переводы на родину в посткризисный период / Е. Малиновская // Отчет об исследовании. – 2013. – 40 с. Режим доступа: http://mirpal.org/files/files/Malynovska%27s_report_rus_final_w%20cover.pdf
141. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава : аналіз управління зовнішніми міграціями : Монографія / О.А. Малиновська. – К. : Вид -во НАДУ. – 2004. – 236 с.

142. Малиновська О.А. Міграційна політика Російської Федерації: сучасні підходи й уроки для України / О.А. Малиновська // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С. 50–60.
143. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монограф. / О. А. Малиновська. – К. : НІСД. – 2018. – 472 с.
144. Малиновська О.А. Міграція в умовах глобальної фінансово-економічної кризи / О.А. Малиновська // Регіональна економіка. – 2010. – № 2. – С. 123–133.
145. Малиновська О.А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи регулювання : аналіт. доп. / О.А. Малиновська. – К. : НІСД. – 2011. – 40 с.
146. Малиновська О.А. Українсько-польський міграційний коридор: особливості та значення / О.А. Малиновська // Демографія та соціальна економіка. – 2015. № 2. С. 31-40 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_2_4
147. Малиновська О.А. Управління зовнішніми міграціями в контексті європейської інтеграції України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 / О.А. Малиновська; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. – 2005. - 32 с.
148. Маноло І. Абелла, Марія Алстестіс Абрера-Мангахас. Направлення працівників за кордон. Посібник для країн з низьким та середнім рівнем доходів. – К.: Міленіум. – 2004. – 123 с.
149. Марковська Г.В. Особливості регулювання міграційних процесів у рамках ЄС-15 та спільної міграційної політики ЄС / Г.В. Марковська. — [Електронний ресурс] // Журнал «Європейська економіка», — Том 10 (№ 4). — 2011. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/jee/ua/2011_4/jee-4ua/03M_ua.pdf
150. Марковська Г.В. Інституційні механізми регулювання міжнародної трудової міграції в країнах-членах ЄС: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.02 / Г. В. Марковська; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. - Л. – 2012. – 20 с.

151. Маркозова О.О. Механізм мотивації досягнення життєвого успіху людини / О.О. Маркозова // Вісн. Нац. ун-ту «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія / редкол. А.П. Гетьман та ін. – Х. : Право. – 2014. – № 2 (21). – С. 214–221.
152. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб. : Евразия. – 1999. – Терминологическая правка В. Данченко К. : PSYLIB. – 2004. – 320 с.
153. Массей Д. Синтетическая теория международной миграции / Д. Массей // Мир в зеркале международной миграции: Научная серия: международная миграция населения: Россия и современный мир / гл. ред. В.А. Ионцев. – М. – 2002. – Вып. 10.
154. Мацелюх Н.П. Історія економіки та економічної думки. Політична економія. Мікроекономіка. Макроекономіка: навч. посібник для самост. підгот. до курс. екзаменів та компл. держ. екзамену з економ. теорії / Н.П. Мацелюх, І.А. Максименко. - 2-ге вид., перероб. та доп. - К.: Центр учбової літератури. – 2014. – 382 с.
155. Медведєв Ю.Б. Фінансове стимулювання економічного розвитку в трансформаційній економіці: дис на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.01.01 / Медведєв Ю.Б. ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К. – 2003. – 202 с.
156. Мельников М.В. Щодо критеріїв справедливої оплати праці як трудовправового поняття / М.В. Мельников, Л.П. Амелічева // Вісник студ. наук. тов. Донецького національного університету. Том 1 / Ред. кол. Хаджинов І.В. та ін. – Вінниця ДонНУ. – 2016. – 212 с. – С. 50–52.
157. Мельниченко О. Теоретичні засади регуляторного впливу держави на трудову міграцію [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2010-2/doc/3/06.pdf>
158. Мерзляк А. Організаційно-економічний механізм державного регулювання зовнішньої трудової міграції України в умовах сучасних викликів / А. Мерзляк, В. Дроков // Державне управління та місцеве

- самоврядування : зб. наук. пр. / редкол. : С.М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. - Дніпро : ДРІДУ НАДУ. – 2017. – Вип. 4 (35). – С. 90 - 96.
159. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: ООО «И.Д. Вильямс». – 2007. – 799 с.
160. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення. - Електронний ресурс : режим доступу : http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_16.pdf
161. Миграция (сущность и явление) / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК». – 2004. – 256 с.
162. Миланович Б. Глобальное неравенство. Новый подход для эпохи глобализации / пер. с англ. Д. Шестакова. – М.: Изд-во Институт Гайдара. – 2017. – 336 с.
163. Михайличенко В.Є. Динаміка мотиваційної структури студентів вищих технічних навчальних закладів і значення цілепокладання у цьому процесі / В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, В.В. Полянська. - С. 76 - 82.
164. Михайлова О.Е. Наслідки впливу трудової міграції на соціально-економічний розвиток України. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. – 2013. Вип. 1. – С. 269–276.
165. Міграційний рух населення України : Населення та міграція : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/ds/mr/mr_u/arh_mr2017_u.html (дата звернення: 20.12.2018).
166. Міграція в Україні: факти і цифри / Упорядник Олена Малиновська ; Представництво МОМ в Україні. – Київ. – 2016. – 32 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

- http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf (дата звернення: 15.12.2018).
167. Міжнародна економіка : навч. посіб. / В.Є. Сахаров та ін. — К. : Нац. акад. управл. — 2008. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.big-lib.com/book/4_Mijnarodna_ekonomika.
168. Міжнародна економіка: підручник / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, Я.М. Столярчук. — К.: КНЕУ. — 2014. — 762 с.
169. Міжнародна економічна діяльність України: навч. посібн. / І.В. Багрова, О.О. Гетьман, В.Є. Власик. — Київ. — 2004. — 381 с.
170. Молодь України-2015 : результати дослідження / ООН в Україні, Міністерство молоді та спорту України, GfK Ukraine. — К. — 2015. — 88 с.
171. Мостова Ю. Кровотеча. Чому українці покидають свою країну / Юлія Мостова, Сергій Рахманін // Дзеркало тижня, Вип. 3 від 27.01-2.02.2018 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://dt.ua/internal/krovotecha-chomu-ukrayinci-pokidayut-svoyu-krayinu-267394_.html (дата звернення: 18.12.2018).
172. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: в 3 т. / С.В. Мочерний [та ін.]. — Київ - Тернопіль: Академія. — 2000. — Т.1. — 864 с.
173. Мочерний С.В. Політична економія: Навч. посіб. - К.: Знання-Прес. — 2002. — 687 с.
174. Мушкін І. Нематеріальна мотивація продуктивності праці / І. Мушкін // Персонал. — 2009. — № 4. — С. 44-49.
175. Населення України. Трудова еміграція в Україні. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — 2010. — 233 с.
176. Наслідки міграційних процесів: нові виклики та можливості для регіонів / НАН України, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього»; наук. ред. У.Я. Садова. — Львів. — 2015. — 252 с.

177. Немов Р.С. Психология: учебник: в 3 кн. / Р.С. Немов. – 4-е изд. – М.: Гуманитарный издательский центр Владос. – 2003. – Кн.1: Общие основы психологии. – 688 с.
178. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці : навч. посіб. / В.П. Нестерчук – К. : Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу. – 1999. – 88 с.
179. Нечаюк Л.І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент: навчальний посібник / Л.І. Нечаюк, Н.О. Телеш. – К.: Центр навчальної літератури. – 2003. – 348 с.
180. Нечосіна О. Застосування різних типів мотивації в популістському управлінському впливі / О. Нечосіна // Актуальні проблеми державного управління: збірник наукових праць. – Одеса : ОРІДУ УАДУ. – 2002. – № 90. – С. 159–167.
181. Никифорова В.Г. Управління персоналом. Навчальний посібник. - Одеса: Атлант. – 2013. – 275 с.
182. Ніколайчук М.В. Механізм регулювання міграційних процесів сільського населення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / М.В. Ніколайчук. – Львів. – 2005. – 23 с.
183. Новак В.О. Організаційна поведінка : Підручник / В.О. Новак Т.Л. Мостенська, О.В. Ільєнко. - К.: Кондор-Видавництво. – 2013. – 498 с. – Режим доступу:https://pidruchniki.com/1791021159008/menedzhment/motivi_trudovoyi_diyalnosti
184. Одегов Ю.Г. Мотивация персонала: учеб. пособ. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.Н. Апенько, А.И. Мерко. – М.: Альфа-Пресс. – 2010. – 640 с.
185. Озірська С.М. Про доцільність та потреби вивчення мотивації професійної поведінки державних службовців / С.М. Озірська // Вісник УАДУ. – № 3–4. – К.: УАДУ. – 1997. – С. 34 – 44.

186. Окландер М.А. Поведінка споживача: навч. посіб. з грифом МОН України (лист № 1/11-20280 від 23.12.2013 р.) / М.А. Окландер, І.О. Жарська — К.: Центр учбової літератури. — 2014. — 208 с.
187. Ольшевська І.П. Міжнародна міграція людських ресурсів в умовах глобалізації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.02 / І.П. Ольшевська. — К. — 2007. — 20 с.
188. Оплата праці та соціально-трудова відносина : Державна служба статистики України — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 8.11.2018).
189. Оснач О. Деякі аспекти визначення концептуальних засад та пріоритетів міграційної політики України / О. Оснач // Дослідження міжнародної економіки: Зб. наук. пр. — К. : ІСЕМВ НАН України. — 2011. — № 2(67). — С. 168–177.
190. Основи економічної науки: курс лекцій / В.С.Савчук, О.О.Беляєв, К.Т.Кривенко та ін.; За ред. В.С.Савчука, О.О.Беляєва, К.Т.Кривенка — К.: КНЕУ. — 2011. — 442 с. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://studfiles.net/preview/2398383/page:13/>
191. Основні показники ринку праці у 2000-2017 рр. : Головне управління статистики у Кіровоградській області [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.kr.ukrstat.gov.ua/index.php?r=stat/2018/03/rp/stat_inf_rik_rynok_praci2 (дата звернення: 1.11.2018).
192. Основы маркетинга [Текст] : пер. с англ. / Ф. Котлер. — 2-е европ. изд. — М.: Вильямс. — 2001. — 944 с.
193. Остапенко М. Ідеологічний плюралізм: проблема необхідності розвитку і збереження цілісності демократичного суспільства / М. Остапенко // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. — К. — 2010. — Вип. 21. — С. 8–23.
194. Палагнюк О. Зміст та функції державної міграційної політики України / О. Палагнюк // Публічне адміністрування: теорія та практика.

- 2013. – Вип. 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_10
195. Палагнюк О.В. Міграція як соціально-економічний феномен та неополітичний виклик розвитку сучасного суспільства/ О.В.Палагнюк. // Наукові праці. Політологія – Київ. – 2014. – Вип.218, Т.230. – С.37-41.
196. Петрова І.Л. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: монографія / І.Л. Петрова, Г.В. Макаркина, І.В. Терон та ін. – К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» . – 2012. – 268 с.
197. Петроє О. Міжнародна трудова міграція: аналіз ситуації та наслідків для України / О. Петроє, В. Васильєв // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Державне управління. – 2015. – № 4. – С. 93–100. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2015_4_16.
198. План заходів на 2018-2020 роки із реалізації Стратегії розвитку Кіровоградської області на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2016/s09_rish03plan.pdf (дата звернення: 21.12.2018).
199. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов – М.: Изд. Наука. – 1986. – 176 с.
200. Пода Т.А. Світова політика у XXI столітті: проблеми та перспективи / Т.А. Пода // Вісник Національного авіаційного університету. Сер. : Філософія. Культурологія. – 2011. – № 2. – С. 48–51.
201. Позняк О.В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні / О.В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2016. – № 2. – С. 169–182.
202. Політична економія: Підручник / За ред. Ніколенко Ю.В. — К.: Центр учбової літератури. – 2009. — 632 с.
203. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Междунар. отношения. – 1996. – 896 с.

204. Праця України у 2017: статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України. – 2018. – 282 с.
205. Прибиткова І.М. Зарубіжна трудова міграція як форма самозайнятості мешканців України / І.М. Прибиткова // Українське суспільство – 2003. Соціологічний моніторинг. – К. – 2003. – С. 51–65.
206. Про Державний бюджет України на 2019 рік : Закон України; Бюджет від 23.11.2018 № 2629-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19> (дата звернення: 10.01.2019).
207. Про зайнятість населення : Закон України від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 10.12.2018).
208. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05 листопада 2015 року // Відом. Верх. Ради України. – 2016. – № 49-50. – Ст. 463.
209. Про Концепцію державної міграційної політики : Указ Президента України № 622/2011 від 30.05.2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>
210. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5.02.1993 № 2998-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2998-12> (дата звернення: 10.12.2018).
211. Програма зайнятості населення Кіровоградської області на 2018-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2018/s19rish_2504181d1.pdf (дата звернення: 8.11.2018).
212. Прокопенко О.В. Теорія мотивації: конспект лекцій / О.В. Прокопенко. – Суми : СумДУ. – 2006. – 171 с.
213. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 : учебник для академического бакалавриата / Е.А. Климов [и

- др.] ; под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. — М. : Изд-во Юрайт. — 2017. — 351 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
214. Психологія праці: Підручник для студентів ВНЗ. — 2-ге вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / Баклицький І.О. — К. — 2008. — 655 с.
215. Пугачов В.П. Управління персоналом / В.П. Пугачов. — К. — 2001 — 400 с.
216. Регіональна міграційна політика та механізми її реалізації / НАН України, інститут регіональних досліджень; Наук. Ред. У.Я. Садова. — Львів. — 2011. — 528 с.
217. Регіональний людський розвиток: статистичний збірник. — Київ: Державна служба статистики України. — 2018. — С.72.
218. Решетова Г.І. Оцінка стану міграційного руху населення в Україні / Г.І. Решетова // Менеджер. — 2016. — № 2. — С. 66–76.
219. Решетова Г.І. Сутність категорій «трудова міграція» й «міграційний рух населення» / Г.І. Решетова // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2014. — Вип.2 — С. 999-1003.
220. Римаренко Ю.І. Міжнародне міграційне право: підручник: ун-т. курс / Ю.І. Римаренко; Київ. нац. ун-т внутр. справ ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького ; Ін-т законодавства Верховної Ради України ; Ун-т сучас. знань ; Маріупол. держ. гуманіт. ун-т. — Київ.: КНТ. — 2007. — 640 с. — (Сер. «Міграційні процеси у сучасному світі»).
221. Риндзак О.Т. Державна міграційна політика в контексті пріоритетів національної безпеки України / О.Т. Риндзак // Економіка України. — 2016. — № 12. — С. 72–81.
222. Риндзак О.Т. Економічні фактори зовнішньої міграції населення України / О.Т.Риндзак, О.В. Махонюк // Регіональна економіка. — 2017. — №4. — С. 54 – 64.
223. Риндзак О.Т. Механізми регулювання міграції населення у Європейському Союзі // Східна Європа: економіка, бізнес, управління.

- 2016. – №4. С.312-317 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/index.php/4-2016-ukr>
224. Риндзак О.Т. Міграційний потенціал незайнятого населення в системі євроінтеграційних перетворень регіональних ринків праці України (на прикладі м. Львова) / О.Т. Риндзак // Регіональна економіка. – 2015. – № 2. – С. 83–89.
225. Риндзак О.Т. Фактори і мотиви зовнішньої міграції населення України // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2018. – Вип. 1 (18). – С. 112-121. – Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2018/18rotmnu.pdf>
226. Різник В.В. Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу / В.В. Різник // Економічний вісник університету, 15/1. – 2010. – № 15/1. – С. 58-62.
227. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять / О. Ровенчак // Політичний менеджмент. – 2006. – №2. – С. 127–139.
228. Рогов В.Г. Стимулювання та стимули в економіці: визначення та класифікація / В.Г. Рогов // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О.В. Ярощук (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка». – 2017. – Том 27. – № 2. – С. 30-35.
229. Романенко І.О. Статистичний аналіз трудової міграції: дис. канд. екон. наук / І.О. Романенко // ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана. – 2015. – 189 с.
230. Романюк М.Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання / М.Д. Романюк. – Львів : Світ. – 1999. – 292 с.
231. Романюк М.Д. Проблема освітньої міграції в аспекті реформування вищої освіти / М.Д. Романюк, З.В. Смутчак // Глобальні

- та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – Випуск 22. – 2018. – С. 716–719.
232. Руда Н.Л. Соціальний інтелект у структурі інтелекту / Н.Л. Руда // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Вип. 21. – С. 621–629.
233. Рыбаковский Л.Л. К уточнению понятия «миграция населения» / Л.Л. Рыбаковский // Социс. — 2016. — №12. — URL : http://socis.isras.ru/files/File/2016/2016_12/Rybakovsky.pdf
234. Рябуха М.С. Управління мотиваційним механізмом в системі стимулювання праці / М.С. Рябуха// Вісник Білоцерківського державного аграрного університету: Зб. Наук.праць. - Біла Церква, 2009. - Вип. 63. – С. 97-100.
235. Савченко Г.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г.О. Савченко, Т.П. Збрицька // Вісник Донецького національного університету. Спецвипуск. Т. 2. Серія В «Економіка і право». – Донецьк. – 2009. – С. 59 – 66.
236. Садова У.Я. Інституційне забезпечення функціонування транскордонного ринку міграційних послуг / У.Я. Садова, О.В. Махонюк // Регіональна економіка. – 2016. – № 4. – С. 31–38.
237. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах : монография / Н.В. Самоукина. – М. : Вершина. – 2006. – 224 с.
238. Самыгин С.И. Менеджмент персонала : учеб. пособ. / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – М. : Зевс. – 1997. – 480 с.
239. Саріогло В.Г. Зовнішня трудова міграція в Україні: мотиви, масштаби, наслідки. Економічний аналіз. Збірник наукових праць. – 2019. – Вип. №1. – С. 36-44.
240. Саріогло В.Г. Оцінювання соціально-економічних показників: прикладні аспекти застосування непрямих методів : [монографія] / Саріогло В.Г. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. – 2012. – 136 с.

241. Саріогло В.Г. та ін. Українське суспільство: міграційний вимір. Національна доповідь: [Монографія] – К.: НАН України. – 2018. – 320 с.
242. Селиванов В.В. Мыслительные процессы в функциональной структуре интеллекта // Экспериментальная психология. № 2. – С. 67–78.
243. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практики регулювання / М.В. Семикіна. – К.: Юніор. – 2003. – 426 с.
244. Семикіна М.В., Василенко Н.Ф. Пріоритетні соціальні потреби працівників на регіональному ринку праці та механізми їх реалізації // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. – 2008. – №1. – С. 179 – 191.
245. Семів Л.К. Освітня міграція як фактор розвитку територіальних міграційних систем: національний та європейський контекст / Л.К. Семів // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2013. – Вип. 3. – С. 244-253. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_3_27.
246. Синковець Н.В. Аналіз основних теорій міжнародної міграції в сучасному економічному просторі / Н.І. Синковець // Міжнародні відносини. Серія «Економічні науки». – 2016. – № 7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/view/2927/2622
247. Синюченко М.І. Політична економія : навчальний посібник / М.І. Синюченко. – Видавничий дім «Ельдорадо». – 2015. – 178 с.
248. Сичова В.В. Напрями державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні: проблеми та зміни у методах здійснення / В.В. Сичова, Д.П. Бондаренко // Теорія та практика державного управління. – 2016. – Вип. 2. – С. 78–85.
249. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент : курс лекцій / В.П. Сладкевич. – К. : МАУП. – 2001. – 168 с.
250. Смалійчук А.В. Інтелектуальна міграція в контексті трансформації ринку праці України: підходи до регулювання / А.В. Смалійчук //

- Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2015. – № 1. – С. 259-265. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_1_31
251. Смалійчук Г.В. Освітня міграція в умовах трансформації ринку праці: значення та особливості регулювання / Г.В. Смалійчук // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право. – 2014. – Вип. 26. – С. 64–70.
252. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа / Адам Смит. – М.: Соцэкгиз. – 1962. – 684 с.
253. Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи : Аналітичний центр «CEDOS» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypy> (дата звернення: 12.12.2018).
254. Статистика зарплат : Work.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.work.ua/ru/stat/?region=40> (дата звернення: 30.01.2019).
255. Стивенсон Н. Как мотивировать людей / Н. Стивенсон; [Пер. с англ.] – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес». – 2004. – 176 с.
256. Сторожук О.В. Мотиваційні чинники розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування / О.В. Сторожук, Т.А. Немченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2014. – № 1. – С. 138-143. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_1_33.
257. Стратегія розвитку Кіровоградської області на період до 2020 року / Затверджено Рішенням Кіровоградської обласної ради 21.12.2012 року № 411 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ekonomika.kr-admin.gov.ua/files/strategy_2020.pdf (дата звернення: 21.12.2018).
258. Територіальна суспільна система як об'єкт дослідження регіональної економіки України / Долішній М.І., Шевчук Л.Т., Шевчук Я.В. // Соціально-економічні дослідження в перехідний період : Регіональні суспільні системи : 35. наук. праць. – 2004. – Вип. 3. – С. 3–14.

259. Тивончук О.І. Аналіз формування системи стимулювання інноваційної діяльності підприємств / О.І. Тивончук // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2009. – № 647 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 234–238.
260. Тиндик Н.П. Біженці: невід’ємний елемент сучасного світового міграційного процесу : монографія / Н.П. Тиндик. – Л. : ЛьвДУВС. – 2007. – 608 с.
261. Тиндик Н.П. Особливості імміграційної політики Канади / Н.П. Тиндик // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ : зб. наук. праць. – Львів. – 2008. – Вип. 3. – С. 176–187.
262. Тиндик Н.П. Трудова міграція в епоху глобалізації: інтеграція у світ чи втеча від бідності: монографія / Н.П. Тиндик. – Л. : Львів. держ. ун-т внутр. Справ. – 2009. – 600 с.
263. Глумачний словник української мови : Понад 12 500 ст. (близько 40 000 сл.) / уклад. Л.Г. Боярова [та ін.] ; ред. В.С. Калашник. –Х. : Прапор. – 2004. – 992 с.
264. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента : учебник. – 2-е изд. / В В. Травин, В.А. Дятлов. – М. : Дело. – 1997. – 332 с.
265. Трудова міграція за кордон: наміри, цілі, компроміси. Дослідження HeadHunter Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://galinfo.com.ua/news/trudova_migratsiya_za_kordon_namiry_tsili_kompromisy_283671.html (дата звернення: 11.11.2018).
266. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37-41.
267. Україна: перспективи розвитку. Консенсус-прогноз за квітень 2018 року : Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

- <http://me.gov.ua/Documents/Download?id=52c2986e-91b6-4bad-8da0-095ca310921c> (дата звернення: 21.10.2018).
268. Управление персоналом организации : учебник / под. ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М. – 1997. – 512 с.
269. Управління персоналом : навч. посіб. / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К. : Центр навчальної літератури. – 2006. – 504 с.
270. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент : учебник / Э.А. Уткин. – М. : ЭКМОС. – 1999. – 255 с.
271. Ушенко Н.В. Міграційний потенціал України: мотиваційно-потребовий аспект / Н.В. Ушенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – № 1. – С. 132–139.
272. Хайсал М.Л. Роль держави в управлінні міграційними процесами / Муц Луай Хайсал // Інвестиції: практика та досвід. – 2018. – № 12. – С. 116–119.
273. Харазішвілі Ю.М. Детінізація заробітних плат як чинник соціального розвитку та забезпечення економічної безпеки України / Ю.М. Харазішвілі, О.П. Коваль // Стратегічні пріоритети. – 2013. – № 4. – С. 38-49.
274. Хасбулатов Р.И. Международные экономические отношения: учебник для бакалавров / Р.И. Хасбулатов. – М. : Издательство Юрайт. – 2014. – 910 с. – Серия: Бакалавр. Углубленный курс.
275. Хомра А.У. Определение и классификация форм миграции населения/ А.У. Хомра // Демографические тетради. — 1974. — Вып.9. — С. 260—269.
276. Червінська Л.П. Міжнародна трудова міграція: особливості, наслідки для України, Міжнародні відносини: теоретико-практичні аспекти. – № 2. – 2018. – С. 90-102.
277. Чернушкіна О.О. Мотивація як чинник підвищення продуктивності виробництва / О.О. Чернушкіна // Економічний форум.

- Науковий журнал Луцького національного технічного університету. – 2016. – № 3. – С. 351-355.
278. Шалімова Н.С. Розвиток підприємництва в Україні та вплив системи оподаткування на позицію України в міжнародних рейтингах / Н.С. Шалімова, Г.І. Кузьменко // Стратегія розвитку України. – 2017. – № 1. – С. 145-151.
279. Шаповал О.А. Теоретичні аспекти системи мотивації праці персоналу підприємства / О.А. Шаповал // Науковий журнал «Молодий вчений». – 2016. - № 4 (31). – С. 220-223.
280. Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л.В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 28. – С. 278–283.
281. Шашула Л.О. Організаційно-економічні засади екологізації сільськогосподарського землекористування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.06 «Економіка природокористування та охорони навколишнього середовища» / Л. О. Шашула. – К. – 2007. – 24 с.
282. Швець И.Б., Чумаченко Е.В. Экономические основы формирования средств на оплату, стимулирование труда и социальную компенсацию / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. — Донецк. – 2001. — 252 с.
283. Шевцов А.Л. Державне регулювання міграційних процесів як основна функція міграційної політики / А.Л. Шевцов // Держава та регіони. Сер. : Державне управління. – 2013. – № 3. – С. 41–46.
284. Шиманська К.В. Гендерна структура української еміграції: сучасні тенденції, трансформації та соціально-економічні наслідки / К.В. Шиманська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2017. – № 1. – С. 184–188.

285. Щегорцова В.М. Проблеми формування та удосконалення системи мотивації праці державних службовців / В.М. Щегорцова // Державне будівництво: зб. наук. праць. – Х. – 2007. – № 1. – С. 24 – 35.
286. Average Salary in European Union 2017 : Reinis Fischer [Access] : <https://www.reinifischer.com/average-salary-european-union-2017> (дата звернення: 2.11.2018).
287. Bertrand M.A. Behavioral-Economics View of Poverty / Marianne Bertrand, Sendhil Mullainathan, Eldar Shafir // American Economic Review. – 2004. – № 94(2). – P. 419–423.
288. Borjas G. (1999): “Economic Research on the Determinants of Immigration: Lessons for the European Union”, World Bank Technical Paper. – 438 p.
289. Brettell C. Migration Theory: Talking Across Disciplines / Caroline Brettell, James Hollifield. – New York: Routledge. – 2007. – 304 p.
290. European Commission. The EU Regional Human Development Report. / JRS Science and Policy Reports. – Luxembourg, Publication Office of the European Union. – 2014. – 97 p.
291. Faist T. Transnationalization in international migration: implications for the study of citizenship and culture / Thomas Faist // Ethnic and racial studies, 2000. – № 23 URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/014198700329024> (дата звернення: 9.01.2019).
292. Google Trends [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://trends.google.com/trends/>
293. Human Development Data (1990-2017) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://hdr.undp.org/en/data>.
294. Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development /UNDP. – New York, 2011. – 229 p.
295. International migrants by country : Pew Research Centre. URL: <http://www.pewglobal.org/interactives/international-migrants-by-country/> (дата звернення: 9.01.2019).

296. International Migration Report 2017: Highlights. URL: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf (дата звернення: 9.01.2019).
297. Isabel Wilkerson *The Warmth of Other Suns: The Epic Story of America's Great Migration Hardcover* – September 7. – 2010. – 622 p.
298. Katz E. and O. Stark (1984): “Migration and Asymmetric Information: Comment”, *American Economic Review*, 74, 533-34.
299. Lee E. S. *A Theory of Migration* / E. S. Lee // *Demography*. – 1966. – Vol. 3(1). – 1966. – P. 47-57.
300. Martin, Philip., Abella, Manolo. And Kuptsch, Christiane., (2006) *Managing Labor Migration in the Twenty-first Century*, Yale University Press. New Haven and London.
301. McClelland D. *Human Motivation [Текст]* / McClelland D. – N.Y. : Appleton, 1985. – 213 p.
302. *National Human Development Report – Poland 2012. Local and Regional Development* / UNDP Project Office in Poland. – Warsaw, 2013. – 188 p.
303. Patrick Kingsley *The New Odyssey: The Story of Europe's Refugee Crisis*. – London: Guardian Faber Publishing; Main edition (2016). – 368 p.
304. Penc J. *Zarządzania personelem w przedsiębiorstwie* / J. Penc ; wyd. A. Marzalek. – Warszawa. – 2001. – 454 s.
305. Ravenstein E. *The Laws of Migration*. *Journal of the Royal Statistical Society*. 1885. Vol. 48. P. 167 – 227.
306. Ravenstein E.G. *The Laws of Migration* // *Journal of the Statistical Society of London*, Vol. 48, №. 2. (June, 1885), pp. 167–235.
307. Sapin M. *Le Grand débat sur l'identité nationale à Marseille* / M. Sapin // *Regards sur l'actualité*. – Paris, 2010. – № 358 (February).
308. Sassen S. *The de facto Transnationalizing of Immigration Policy* / S. Sassen // *Challenge to the nationstate: Immigration in the Western Europe and the U.S.* / Ed. by Joppke Chr. Oxford: Oxford univ.press, 1998. — P. 50—85.

309. Szczupaczyński J. Anatomia zarządzania organizacją. – Warszawa: Międzynarodowa Szkoła Menedżerów Spółka z o.o., 2002 r. – 269 s.
310. Taylor J. Edward. (2006). International migration and economic development. Department of Economic and Social Affairs. United Nations Secretariat, Turin, Italy [in English].
311. Top-10 Origin Countries of International Migrants, 1990 and 2013 : Pew Research Centre. URL: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/12/17/changing-patterns-of-global-migration-and-remittances/sdt-2013-12-17-global-migration-03-02/> (дата звернення: 9.01.2019).
312. Total international migrant stock / Department of Economic and Social Affairs, The United Nations. URL: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/data/UN_MigrantStockTotal_2017.xlsx (дата звернення: 10.01.2019).
313. Vroom V. Work and motivation [Текст] / Vroom V. – N.Y. : Villey, 1964. – 249 p.
314. What's Minimum Wage in European Union 2017 : Reinis Fischer [Access] : <https://www.reinifischer.com/whats-minimum-wage-european-union-2017> (дата звернення: 2.11.2018).

Додаток А

Таблиця А.1

Теоретичні підходи до визначення етапів розвитку трудової міграції

Автор	Етапи	Часові проміжки
А. Румянцев, І. Ольшевська [187, с. 9]	I	Охоплює період домонополістичного капіталізму, коли характерним було переселення робочої сили з країн Західної і Північної Європи (Англії, Ірландії, Німеччини, Швеції) до Америки.
	II	Почався у період зміни домонополістичного капіталізму на монополістичний, тобто у 80-ті роки XIX ст. і тривав до початку Першої світової війни і Жовтневої революції в Росії.
	III	Охоплює період між двома світовими війнами.
	IV	Почався після Другої світової війни і продовжувався до 70-х років минулого століття.
	V	Бере початок з другої половини XX ст. і тривав до 90-х років, в умовах поширення глобалізації економіки.
	VI	Етап трансміграції.
І. Багрова, О. Гетьман, В. Власюк [169, с. 121-123]	I	Кінець XVIII – перша половина XIX ст., охоплює період домонополістичного капіталізму, становлення якого спостерігалось в Англії, Франції, Німеччині та інших європейських країнах.
	II	Період переростання домонополістичного капіталізму в монополістичний, тобто у 80-ті р.р. XIX ст. і тривав до Першої світової війни 1914 року.
	III	Між двома світовими війнами (1914-1945 р.р.)
	IV	Після Другої світової війни до 90-х р.р. (до краху соціалістичного табору в Західній та Центральній Європі).
	V	Кінець 1980- х до початку 1990 –х р.р., активне збільшення міграції у світі, що контролюється державами.
Р. Хасбулатов [274, с. 365-367]	I	«Велике переселення народів» з III по IV ст., коли гуни пройшли від Західного Сибіру до берегів Рейну та Тібри та одночасне переселення германських та слов'янських племен.
	II	Епоха Великих географічних відкриттів, коли почалося масове заселення Північної Америки та примусове переселення негрів з Африки.
	III	Промисловий переворот кінця XVIII – початку XIX ст., міграції визначались ринком, попитом і пропозицією робочої сили.
	IV	Залучення до країн Західної Європи працівників з колишніх колоній Азії і Африки і поява «нової міграції».
	V	Дві світові війни XX ст., що викликали масові міграції Європейських народів.
А. Дембіцька [53, с. 150]	I	Промислова революція в Європі, в останній третині XVIII – середині XIX ст., що викликала масову міграцію з Європи до Північної Америки, Австрії, Нової Зеландії та колонізацію малозаселених регіонів.
	II	Період з 80-х років XIX ст., до Першої світової війни, відбувалося нерівномірне нагромадження капіталу.
	III	Проміжок часу між двома світовими війнами, обмеження міграційних процесів через світову економічну кризу 1929-1933 років.
	IV	Після Другої світової війни до 90-х років.
	V	З початку 90-х років і до сьогодні, монополізація міжнародних ринків праці і капіталу, інтернаціоналізація та інтеграція.

Джерело: узагальнено автором.

Систематизація визначень поняття «трудова міграція»

Автор	Визначення	Ключові характеристики
О. Малиновська [141, с. 9]	Територіальні переміщення людей, які пов'язані з перетином певних кордонів: адміністративних чи державних.	Наголошує на тому, що трудова міграція є найпоширенішим видом економічної міграції та передбачає територіальний рух на відміну від природного чи соціального.
М. Бублій [24, с. 5]	Процес територіального переміщення робочої сили з конкретною метою працевлаштування людей на визначений термін.	«Трудова міграція» є складовою поняття «міграція робочої сили», що є процесом територіального переміщення економічно активного населення, обумовлений потребами самореалізації особистості.
І. Майданік [137, с. 8]	Переміщення у просторі, що здійснюються індивідами з метою підвищення рівня життя на основі більш вигідного використання власної робочої сили без зміни постійного місця проживання.	Розуміє як територіальне переміщення особи або групи осіб між населеними пунктами різних країн або всередині держави, пріоритетним чи визначальним чинником яких виступає зміна (пошук) місця прикладання праці, і які впливають на динаміку соціальної структури та статусних характеристик різних прошарків населення, а також на характер і ступінь розвитку соціально-економічних відносин у районах прибуття і вибуття мігрантів.
В. Капітан [102, с. 474-475]	Переміщення особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України (внутрішня трудова міграція).	Підкреслює важливість наслідків трудової міграції для демографічного та соціально-економічного розвитку країни.
Н. Тиндик [262, с. 231]	Переміщення працездатного населення із однієї країни в іншу у пошуках роботи, вищої заробітної плати, кращих умов життя, в процесі якого відбувається формування її інтернаціональної вартості.	Розкриває сутність міграційних процесів на засадах адміністративного права та притаманних їм закономірностей.
Маноло Абелла [148, с. 122]	Економічна міграція з переселенням на постійне місце проживання, яка супроводжується працевлаштуванням.	Застосовується для характеристики стихійних, нелегальних трудових виїздів, тоді як термін зовнішня зайнятість підкреслює роль держави в керуванні міграційними потоками

Продовження табл. А.2.

Автор	Визначення	Ключові характеристики
Г. Марковська [150, с. 9]	Складне багатоаспектне суспільно економічне явище, що передбачає мобільність працездатного населення відповідно до умов та потреб ринків праці, і активно реагує на зміни в суспільстві та вимагає ефективних дій з боку держави.	Мігранти характеризуються мобільністю, невибагливістю, поступливістю, порівняно з національною робочою силою, тому вони здатні задовольнити потреби ринку.
О. Журба [76, с. 130]	Переміщення працездатної особи на територію держави, громадянином якої вона не являється та в якій постійно не проживає, з метою зайняття оплачуваною трудовою діяльністю.	Підкреслює відмінність між поняттями «трудова міграція» та «праця за кордоном».
В. Іонцев [82, с. 40]	Міграція, пов'язана з перетинанням державного кордону з метою «продажу своєї праці», тобто, працевлаштування та праці на тому чи іншому підприємстві і отриманні за це відповідної винагороди - заробітної плати.	Виділяє що територіальні переміщення є лише одним із видів більш широкого терміну «економічна міграція».
А. Хомра [275, с. 264]	Переміщення працездатного населення наряду з міграцією дітей і міграцією пенсіонерів.	Визначав у вузькому розумінні слова – як переселення з одних поселень до інших (переселення всередині поселень належать до мікроміграції).
М. Романюк [231, с. 39]	Рух, переселення й переміщення на постійній або тимчасовій основі носіїв робочої сили та працересурсного потенціалу в регіональному, національному й міждержавному міграційному просторі з метою забезпечення відповідного економічного циклу відтворення та власних потреб трудових мігрантів.	Підкреслює внутрішню мотивацію мігранта, яка може бути викликана різними мотивами: зміна економічних умов, екологічних, соціальних, житлових.
С. Бондирева та Д. Колесов [161, с. 5]	Виїзд на заробітки, в інші країни з наміром стати постійним жителем країни-прибуття.	Визначення не враховує внутрішні переміщення, як значної складової міграційних процесів.
О. Кислицина [104, с. 8-9]	Добровільні переміщення (переселення) працездатного населення з метою пошуку роботи й реалізації відповідних інтересів в іншій країні (без урахування часових параметрів і ознак легальності), у вузькому сенсі - поворотні (тимчасові) і легальні переміщення людей, які передбачають вступ мігранта у трудові відносини за кордоном.	Виділяє широкий та вузький зміст поняття «міжнародна трудова міграція» як впливового чинника на розвиток світового господарства в цілому та окремих країн.

Джерело: таблицю розроблено автором на основі аналізу наукових праць.

Види трудової міграції

Критерій	Види	Характеристика
За правовим статусом	- легальна (постійний та тимчасовий дозвіл трудової діяльності) - нелегальна (без дозволу трудової діяльності чи перебування)	Залежно від правильності оформлення документів та дотримання встановлених правових норм
За фіксацією у джерелах статистичних даних	- офіційна трудова міграція - неофіційна легальна міграція - успішна нелегальна міграція - міграція жертв злочинних угруповань	Залежно від ступеню повноти дотримання нормативно-правових норм організації трудової діяльності в приймаючій країні
За системністю	- сезонна - маятникова - епізодична	Визначає певні однакові проміжки часу перебування
За тривалістю	- безповоротна - постійна (довгострокова) - короткострокова	Пов'язана з терміном здійснення трудової діяльності
За причинами	- примусова - добровільна	В основі лежить наявність чи відсутність бажання індивіда до трудової міграції
За напрямом переміщення	- еміграція - імміграція - рееміграція	По відношенню до кордонів країни-базування мігрантів
За якісним складом	- робітники - фахівці - представники ліберальних професій	Визначається наявністю професії, спеціальності чи кваліфікації
За локацією	- внутрішня - зовнішня	Пов'язана з переміщенням всередині країни чи ззовні
За просторовим переміщенням	- зовнішня - внутрішньоконтинентальна - міжконтинентальна	Залежно від перетинання географічних складових
За способом реалізації	- стихійна - організована - ланцюгова	Наявність готових сценаріїв для успішної міграції
За професійно-кваліфікаційним рівнем	- некваліфіковані та низькокваліфіковані робітники - висококваліфіковані кадри - інтелектуальна - міграція бізнесменів-інвесторів	Характеризується наявними знаннями та компетенціями
За метою працевлаштування	- за спеціальністю - не за отриманою раніше спеціальністю	Відповідність освіти
За мотивацією	- економічна - соціально-економічна - освітня - військово-політична - екологічна	Залежно від групи мотиваційних чинників

Джерело: систематизовано та доповнено автором на основі [158, 167, 48, 67, 17, 227].

Класифікація теорій трудової міграції

Теорія	Вчені	Сутнісні характеристики
Теорія «push-pull» (притягування – відштовхування) (1966 р.)	Дж. Доріго, В. Тоблер, Е. Лі	Розглядає міграцію як функцію відносної привабливості країн виїзду та в'їзду. Наприклад, виштовхувачими факторами країни походження є безробіття, бідність, важкі умови праці, війни, дискримінація, а факторами протягування виступають вільний ринок праці, кращі умови життя, рівень освіти, соціальні гарантії.
Неокласична теорія міграції (1954 р.)	А. Леві, Р. Корен, Д. Массей, Л. Сжаастад, Ф. Мартін, О. Старк, М. Годаро, Дж. Харріс,	Пояснює міжнародну трудову міграцію нерівністю економічного розвитку країн, що передбачає рух робочої сили з країн із низькою оплатою праці, до країн з високою оплатою праці, що забезпечує саморегулюючу функцію світового ринку праці.
Теорія людського (соціального) капіталу (1962 р.)	Г. Беккер, Г. Кларк, Б. Чизвік, Т. Шульц, Дж. Мінцер, А. Хансен, Л. Сжаастад	Обґрунтовується як один із механізмів інвестицій у людський капітал заради отримання в майбутньому певної матеріальної винагороди чи підвищення рівня освіти з селективною природою, що здійснюється за умов переважання вигід від міграції над втратами від неї.
Концепція міграційних мереж (1992 р.)	Ф. Хьюго, Е. Тейлор, Д. Массей	Процес міждержавного руху населення викликаний існуванням комплексних міжособистісних зв'язків, внаслідок взаємодопомоги іммігрантів один одному, що значно зменшує витрати і ризики, міграційні потоки починають представляти общину мігрантів. Процес формування мереж знаходиться поза зоною впливу урядів країн, тому міграційними потоками майже неможливо управляти.
Концепція трьох стадій міграційного процесу (1973 р.)	Л. Рибаківський	Міграційний процес включає три стадії: вихідну – процес формування територіальної рухливості населення, основну – переселення населення, заключну – приживання мігрантів на новій території. Підкреслює, що міграція це фактичне переміщення населення, а мобільність – лише готовність до нього.
Теорія світового (міжнародного) ринку праці (1962 р.)	Є. Плетньов, Дж. Джонсон, Є. Петрас, Р. Цвілев	Глобальний ринок робочої сили формується і функціонує в рамках всього світового господарства, через експорт та імпорт трудових ресурсів. Виділяють економічні (включення більшої кількості країн в обіг) та матеріально-технічні (зростання транспортної мережі і поліпшення зв'язку) передумови формування міжнародного ринку праці.

Теорія	Вчені	Сутнісні характеристики
Концепція світової системи або глобального міста (1974 р.)	І. Уолерстайн, С. Сассен, І. Петрас	Управління світовою економікою здійснюється з декількох економічно та політично розвинених урбанізованих центрів, інші регіони утворюють периферію, яка надає сировину, земельні та трудові ресурси і розвивається в залежності від центру.
Теорія сегментованого (подвійного) ринку праці (1979 р.)	М. Пайора, А. Портес, Р. Бах	Основним чинником трудової міграції вважає структурні потреби економік регіону прибуття. Ринок праці складається з окремих сегментів: первинного і вторинного (престижна і непрестижна робота); внутрішнього і зовнішнього (працівники підприємства та зовнішні трудові мігранти); формального і неформального (законність трудової діяльності).
Інституційна теорія (1974 р.)	Ж. Тапінос, Дж. Холіфілд, А. Золберг	Регулювання міграційних процесів здійснюється через призму різних організацій (державні, приватні, добровільні, нелегальні організації та установи), що надають різні послуги мігрантам.
Концепція міграційних систем (1970 р.)	А. Мабогунж, М. Критц, Х. Злотник	Міжнародна міграційна система включає ядро та пов'язані з ним надзвичайно великими потоками мігрантів держави, що відображають тісні економічні та політичні взаємозв'язки, і не обов'язково просторове розміщення. Держави можуть бути частинами різних систем.
Концепція кумулятивної (накопичувальної) обумовленості (1993 р.)	Г. Мірдал, Д. Массей	Кожне успішне міграційне переміщення несе соціальний контекст, який у майбутньому сприятиме збільшенню міграційних процесів. Міжнародна міграція впливає на розподіл доходів, земель, стан сільського господарства, культурні особливості, регіональний розподіл людського капіталу.
Концепція нової економіки трудової міграції (1989 р.)	О. Старк, П. Арнольд, Дж. Тейлор, Д. Массей	Рішення про міграцію приймається на рівні домогосподарства з метою максимізації очікуваних доходів та мінімізації ризиків, наявних на місцевому ринку. Трудова міграція розглядається як альтернативне джерело надходжень капіталу.
Синтетична теорія міграцій (2002 р.)	Д. Массей	Міграції виникають у ході соціальної, політичної та економічної трансформації, що супроводжується поширенням капіталістичних ринкових відносин на неринкові суспільства.
Просторово-часова теорія (1966 р.)	З. Зелінський, Р. Скеддон	В умовах модернізації суспільства, існує закономірність зростання мобільності населення, що видна на п'яти стадіях демографічного переходу.
Теорія міграційного підйому (2010 р.)	Дж. Гербер, В. Керр	Міграційні потоки не вічні і мають свій життєвий цикл. Лібералізація торгівлі між певними країнами і міграція пов'язані і доповнюють одна одну в короткостроковій та середньостроковій перспективі.

Теорія	Вчені	Сутнісні характеристики
Теорія сімейної міграції (1978 р.)	Дж. Борджас, Дж. Минсер, С. Бронарс	Оптимальна трудова міграція для сім'ї залежить від того, на скільки усі її члени бачать реальні переваги у здійсненні трудової міграції, поєднує економічний, соціальний та психологічний підходи до пояснення міграції.
Теорія процвітання або технологічного розвитку (1989 р.)	Дж. Саймон	Міграційні процеси несуть позитивний вплив для приймаючої країни і нівелюють усі витрати пов'язані з вартістю соціальних благ, якими вони користуються. Збільшення чисельності населення є благом як на національному, так і на глобальному рівнях.
Економічна теорія міграції М. Тодаро (1976 р.)	М. Тодаро	Ключову роль у прийнятті рішення про міграцію відіграє психологічна мотивація, і обумовлюється не об'єктивними відмінностями (рівень оплати праці, умови праці, легкість інтеграційних процесів), а суб'єктивними очікуваннями щодо них.
Концепція транснаціональної міграції (1992 р.)	Н. Глік-Шіллер, Т. Фауст, С. Каслз	Транснаціональна міграція відходить від державного регулювання через появу мультикультурних суспільств, не залежить від території та функціонує в глобальних соціальних мережах.
Міграціологія (1989 р.)	Б. Хорев, В. Іонцев	Вивчає окремих індивідів, різні групи людей, стосовно формування ними намірів про переселення за допомогою пересування до інших місць та адаптації в них, включаючи набуття нового правового статусу, врахування інтересів особи, сім'ї, суспільства, держави та закономірності їх змін.

Джерело: систематизовано автором на основі [175, 114, 125, 82, 83, 3, 108, 306, 308, 15, 153].

Таблиця А.5

Теоретичні підходи до визначення поняття «потреби»

Автор	Визначення
А. Колот, С. Цимбалюк [109, с. 10]	Відчуття нестачі чогось, необхідність у чомусь, що є бажаним для підтримання життєдіяльності людини, розвитку організму, особистості, соціальної групи.
В. Нестерчук [178, с. 60]	Необхідність, яку відчуває людина на певному етапі життя та розвитку, що виявляється у формі мотивів поведінки особистості, соціальної групи, суспільства в цілому.
О. Комяков [190, с. 13]	Нужда у чому-небудь, об'єктивна необхідність для підтримки життєдіяльності і розвитку людини, колективу, суспільства в цілому, вона вимагає задоволення і тому спонукає до діяльності.
О. Беляєв [11, с. 34]	Природний потяг людини до визначених умов життя, відсутність яких викликає хибне відчуття і викликає прагнення змінити такий стан речей. Спонукальні мотиви рушійних сил, що є об'єктивною основою «ідеальних спонукань» - інтересів, бажань, цілей та ін.
Г. Баканов [6, с. 2]	Відчуття індивідумом нестачі чогось чи необхідності чогось.
Ф. Котлер [192, с. 49]	Відчуття людиною нестачі чогось. Нужда, що прийняла специфічну форму у відповідності з культурним рівнем та особистістю індивіда.
Р. Нуреев [124, с 545, 556]	Внутрішні мотиви, що породжують економічну діяльність. Нестача чого-завгодно необхідного для підтримки життєдіяльності та розвитку особистості, фірми, суспільства в цілому.
М. Синюченко [247, с. 28]	Нужда, бажання мати що-небудь. Частина потреб людини, для задоволення яких люди вступають в економічні відносини.
Н. Гражевська [71, с. 49]	Нужда в чомусь, об'єктивно необхідна для підтримки життєдіяльності і розвитку людини, колективу, нації, суспільства в цілому: внутрішній двигун активності.
С. Вітте [35, с. 63]	Така вимога нашого фізичного і духовного організму, незадоволення якої або рівнозначне припиненню нашого існування, або приносить страждання, або принижує відчуття нашого благополуччя.
В. Зінченко, Ю. Ніколенко, Н. Гринчук [202, с. 62]	Внутрішні спонукальні мотиви діяльності людини. Бажання споживачів придбати і використати товари і послуги, які приносять їм користь.

Джерело: систематизовано автором.

Класифікація потреб населення

Ознака	Види
За походженням	- природні (їжа, вода, безпека) - культурні (виделка, ложка, палички, одяг)
За природою	- первинні (фізіологічні: їжа, сон, повітря) - вторинні (психологічні: успіх, повага)
За характером предмета	- матеріальні (предмети побуту та розкоші) - духовні (спілкування, визнання, споживання культурних цінностей: театр, книги)
За ступенем усвідомленості	- усвідомлені (знає чого хоче) - неусвідомлені (відчуває нестачу, але не знає чого)
За важливістю	- домінуючі (головні) - другорядні (менш важливі)
За належністю до внутрішньої або зовнішньої сфери розвитку	- індивідуальні (конкретної людини) - соціальні (певної групи людей) - змішані (спільні для конкретної людини та групи)
За рівнем формування	- базові (матеріальні умови, спілкування, відпочинок) - похідні (культурні поведінкові, емоційні) - вищі (жертвність, творчість)
За періодом формування	- первинні або вроджені (вісцирогенні): їжа, вода, запобігання болю - вищі або сформовані за життя: любов, дружба, агресія, творчість.
За ступенем прояву	- явні або виражені (мають певний прояв, доступні спостереженню) - латентні або приховані (спонтанно проявляються в думках, фантазіях, іграх)
За функціями та формами прояву	- інтравертні (спрямовані на себе: безпека, самореалізація) - екстравертні (спрямовані на зовнішній світ та інших людей: схвалення, визнання, надання допомоги)
За рівнем необхідності	- предмети першої необхідності (харчі, житло, одяг) - предмети розкоші (прикраси, дорогоцінні метали, яхти)
За формою задоволення	- індивідуальні (смаки, колір) - колективні (водопостачання, газопостачання)
За місцем у суспільному відтворенні	- предмети споживання (одяг, їжа) - засоби виробництва (апаратура, програмне забезпечення)
За місцем у процесах відтворення населення	- матеріальні (фізіологічні) - духовні (самореалізація) - соціальні (безпека, спілкування)
За суб'єктами прояву	- особисті (фізіологічні) - групові (захист прав мігрантів) - колективні (наявність профспілок) - суспільні (державне управління, охорона навколишнього середовища)
За кількісною визначеністю та можливостями задоволення	- абсолютні (абстрактні, які могли би бути по максимуму: їжа, житло); дійсні (справжні, які можуть бути за наявних ресурсів: їжа, житло, духовний розвиток); платоспроможні (обмежені рівнем доходу: набір соціальних продуктів); задоволені

Ознака	Види
За характером та причиною виникнення	<ul style="list-style-type: none"> - матеріальні (їжа, вода) - трудові (зміст, умови, режим праці) - статусні (лідерство, престижна посада)
Залежно від реалізації «ERG» (К. Альдерфер)	<ul style="list-style-type: none"> - існування <i>existence</i> (первинні) - соціальні <i>relatedness</i> (спілкування) - зростання та розвитку <i>growth</i> (самореалізація)
За сприйняттям	<ul style="list-style-type: none"> - позитивні (екологічно чисті продукти) - нейтральні (вода) - негативні (алкоголь, наркотики)
За ступенем еластичності	<ul style="list-style-type: none"> - слабоеластичні (хліб, сіль) - еластичні (стандартний набір товарів) - високо еластичні (предмети розкоші)
За пріоритетністю	<ul style="list-style-type: none"> - домінантні (цікава робота) - другорядні (професійне зростання) - фонові (комфортні умови праці)
За парним критерієм (А. Маршал)	<ul style="list-style-type: none"> - первинні (їжа) та вторинні (освіта) - абсолютні або безумовні (одяг) та відносні (обладнання для виготовлення одягу) - вищі (духовний розвиток та нижчі (фізіологічні) - позитивні (здорове харчування) та негативні (потреба в наркотиках) - нагальні (операція) та відстрочені (манікюр) - загальні (вода, повітря) та особливі (традиційний одяг) - звичайні (постійно повторюються) та надзвичайні (викликані стихійним лихом) - приватні (житло) та державні (безпека)
За особливістю реалізації у праці (Ф. Герцберг)	<ul style="list-style-type: none"> - гігієнічні фактори (умови праці, оплата праці) - фактори-мотиватори (кваліфікація, визнання, відповідальність)
За психобіологічними пріоритетами (психоаналітичний підхід К. Хорні)	<ul style="list-style-type: none"> - біологічні потреби (їжа, вода, відпочинок) - потреба в безпеці (10 невротичних потреб «базової тривоги»: любов та схвалення; залежність від інших; чіткі обмеження; потреба влади; потреба експлуатації; суспільного визнання; захоплення собою; честолюбство; самодостатність та незалежність; бездоганність та незаперечність)
За «ідеальними уявленнями» (теорія «ідеального дзеркала» Х. Когут)	<ul style="list-style-type: none"> - базова потреба в ідеалізації (оточення значимими людьми) - базова потреба в «зеркалізації» (віддзеркалення у свідомості інших унікальності та самоцінності)
За критеріями свободи і безпеки (Е. Фромм)	<ul style="list-style-type: none"> - екзистенційні потреби: установлення зв'язків; подолання натуральних та придуманих перешкод; «закорінення»; ідентичності; система поглядів та вірність
За ключовим значенням для успіху (за теорією «Трьох набутих потреб» Д. Макклеланда)	<ul style="list-style-type: none"> - потреби влади (статус) - досягнення успіху (визнання) - належності (причетність, допомога)

Продовження табл. А.6

Ознака	Види
За провідними потребами М. Туган-Барановський)	- фізіологічні (їжа, сон) - статеві (інтимна близькість) - симптоматичні інстинкти і потреби (самозбереження) - альтруїстичні (допомога, турбота) - практичні (житло, авто)

Джерело: систематизовано автором на основі [202, 11, 190, 213, 186, 2, 303, 152].

Таблиця А.7

Теоретичні підходи до визначення поняття «інтерес»

Автор	Визначення
А. Колот, С. Цимбалюк [109, с. 12]	Усвідомлена потреба, що характеризує ставлення людини до значущих для неї предметів, явищ і благ.
В. Калашник [263, с. 406]	Увага до кого-, чого-небудь, зацікавлення кимсь, чимось. Зацікавлення, зацікавленість, цікавість, заінтересованість. Вигода, користь, зиск.
О. Беляєв [11, с. 36]	Об'єктивні, зумовлені відносинами власності спонукальні мотиви, стимули трудової діяльності, спрямовані на задоволення потреб кожного члена і суспільства в цілому.
О. Комяков [190, с. 74]	Усвідомлені потреби, спонукальні сили, форми прояву і реалізації потреб.
С. Мочерний [173, с. 62]	Усвідомлені економічні потреби окремих людей, соціальних верств, груп та класів, що є формою відносин економічної власності, і, у свою чергу, знаходять свій вияв у поставлених цілях, конкретних завданнях та діях щодо їх досягнення.
В. Базилевич [72, с. 51]	Усвідомлене прагнення економічних суб'єктів задовольняти певні потреби, що є об'єктивним спонукальним мотивом їхньої господарської діяльності.

Джерело: систематизовано автором.

Таблиця А.8

Теоретичні підходи до визначення поняття «мотив»

Автор	Визначення
В. Весніна	Психологічні причини (усвідомлені та неусвідомлені пориви, прагнення), які спонукають людей до активних дій, спрямованих на задоволення потреби.
А. Леонтьєв, С. Рубінштейн	Опредмечена потреба, те, що безпосередньо належить самому суб'єкту, ставши його властивістю, яка спонукає до дій.
Великий тлумачний словник сучасної української мови	Підстава, привід для якої-небудь дії, вчинку
А. Колот, С. Цимбалюк	Усвідомлене внутрішнє спонукання людини до діяльності, пов'язане із задоволенням певних потреб.
І. Дуракова	Те, що викликає певні дії людини, носить персоніфікований характер; внутрішнє спонукання особистості до певної поведінки, спрямованої на задоволення тих, чи інших потреб.

Н. Шаталова, О. Галкін	Внутрішня спонукальна причина, привід до певної дії, довід на користь чого-небудь у індивіда.
Ю. Одегов, Г. Руденко, С. Апенько, О. Мерко	Внутрішнє спонукання, яке змушує людину робити що-небудь чи діяти певним чином; фактично мотиви визначають вектор, спрямованість поведінки стосовно всіх сфер діяльності людини, у тому числі трудової.
Ю. Щербатих	Внутрішні сили, що пов'язані з потребами особистості та спонукають її до конкретної поведінки.
О. Єгоршин	Те, що викликає певні дії людини, активізуючи його внутрішні та зовнішні рухомі сили, визначає що і як потрібно робити для задоволення потреб людини, піддається усвідомленню, людина може на нього впливати, посилюючи чи послаблюючи його дію, а в окремих випадках, усуваючи їх зі своїх рухомих сил.
Г. Дворецька	Стан схильності, готовності діяти тим чи іншим чином, який збуджує людину до активності і надає змісту окремим її діям, цілям і умовам їх досягнення.
Т. Соломадіна	Феномен свідомості, усвідомлене індивідуумом спонукання до діяльності.
А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Митрофанова, М. Ловченко	Спонукальна причина трудової діяльності індивіда, що викликана його інтересами та потребами, задоволення яких можливе внаслідок отримання благ, які є життєвою необхідністю, з найменшими моральними та матеріальними витратами.
Д. Богиня, М. Семикіна, А. Петровський, М. Ярошевський	1) спонукання до діяльності, що пов'язана із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх та внутрішніх умов, які викликають активність суб'єкта і визначають спрямованість його дій; 2) спонукання та визначення вибору спрямованості діяльності на предмет (матеріальний та ідеальний), заради якого вона здійснюється; 3) усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій та вчинків особи.
О. Кіріченко	Складне психологічне утворення, усвідомлення причини конкретної поведінки, має цільову спрямованість, пов'язану із задоволенням певних благ, реалізацією інтересів, ціннісних орієнтацій, настанов, очікувань індивіда.

Джерело: систематизовано автором на основі [107, с. 80-81].

Таблиця А.9

Класифікація мотивів

Ознака	Види
За змістом	<ul style="list-style-type: none"> - ідейні (пов'язані зі світоглядом) - політичні (ставлення до політики) - моральні (основані на моральних нормах принципів) - культурно-етнічні - економічні - соціальні - освітні - релігійні
За джерелом виникнення	внутрішні; зовнішні

За видами діяльності	- суспільно-політичні (обов'язок, відповідальність) - професійні (зміст та умови праці, спеціальність) - навчально-пізнавальні (орієнтація на ерудицію, навчання)
За часом прояву	- постійні (усе життя, природні потреби) - тривалі (значний час, пізнавальні потреби) - короткочасні (обмежений час, опалення)
За силою впливу	- сильні (дієва мотивація) - помірні (середня сила прояву) - слабкі (незначна діяльність)
За проявом у поведінці	- реальні (збуджують поведінку) - потенційні (сформовані, але не проявляються зараз)
За ступенем усвідомленості	- усвідомлені (чітке розуміння) - неусвідомлені (без формулювання)
За значимістю	- базові (фізіологічні) - похідні (культурні)
За спрямованістю	- особисті (захоплення) - групові (регіональні проблеми) - суспільні (екологічні)
За проголошенням	- реальні, істинні, відкрито визнаються - мотиви-судження (пояснення поведінки)
Пов'язані із трудовою діяльністю	- праці (одержання матеріальних благ) - вибору професії (престижність, інтерес до професії) - місця роботи (умови та режим праці, привабливість посади) - звільнення (погіршення умов праці, відсутність кар'єрного росту)

Джерело: систематизовано автором на основі [109, 23, 107, 278].

Таблиця А.10

Теоретичні підходи до визначення поняття «стимул»

Автор	Визначення
А. Колот, С. Цимблук [109, с. 17]	Зовнішній стосовно до працівника чинник, що має цільову спрямованість, впливає на його мотивацію і спонукає до певних дій.
Н. Булкіна [26, с. 152]	Зовнішнє спонукання людини до дій.
М. Рябуха [234, с. 99]	Зовнішня дія, яка загострює у свідомості людини певні значущі для неї потреби та інтереси і формує особистісне ставлення до цієї дії у вигляді відповідних емоційно-вольових і пізнавальних процесів.
О. Тивончук [259, с. 235]	Зовнішнє спонукання, що спрямоване на досягнення певної мети, тоді як в основі мотиву може бути як стимул (заробітна плата, премія, вища посада тощо), так і особисті причини (відповідальність, почуття обов'язку, прагнення до самовираження тощо).
А. Азарова, О. Ковальчук [1, с. 8]	Блага (предмети, цінності, можливості тощо), які можуть задовольнити потреби людини при виконанні нею певних дій.
А. Егоршин [66, с. 211]	Примус чи причина поведінки людини.

Джерело: систематизовано автором.

Таблиця А.11

Класифікація стимулів

Ознака	Види
За суб'єктом стимулювання	- суспільні (спрямовані на ключові види діяльності) - колективні (за результатами праці колективу) - індивідуальні (конкретного працівника)
За видами потреб	- матеріальні (грошові у вигляді заробітної плати та не грошові, як оплата проїзду, харчування, житла, кредити) - нематеріальні (соціальні: участь в управлінні виробництвом; моральні: похвала чи критика; творчі: самостійність при плануванні роботи; психологічні: кар'єра, психологічний клімат у колективі; самоствердження: досягнення поставлених цілей)
За стійкістю впливу	- тривалі (протягом кількох років у пріоритеті) - короткочасні (певний період, до 1 року)
За способом впливу	- позитивні (премії, заохочення) - негативні або примусові (догана, штрафи, пониження посади)
За умовою стимулювання	- загальні (поширюються на всіх) - цільові (на конкретного працівника чи групу)
За моментом дії	- безпосередні (відразу після виконання завдання) - поточні (за результатами певного визначеного проміжку часу) - перспективні (довгострокова мотивація)
За рівнем	- макростимули (розвитку галузей, регіонів) - мезостимули (рівня підприємств) - мікростимули (працівника чи колективу)
За джерелом впливу	- прямі (безпосередньо впливають на об'єкт стимулювання) - непрямі (опосередковано впливають)
За напрямом	- зовнішні (суб'єкти стимулювання ззовні суб'єкта) - внутрішні або взаємні (підприємство є і суб'єктом і об'єктом одночасно)
За силою впливу	- слабкі (нижче порогового значення) - середньої сили (відповідають пороговому значенню) - сильні (перевищують порогове значення)

Джерело: систематизовано автором на основі [38, 109, 228].

Таблиця А.12

**Систематизація теоретичних підходів до визначення поняття
«мотивація»**

Автор	Визначення
М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [159, с. 384]	Процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації.
А. Афонін [5, с. 40]	Управлінська діяльність, спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства.
А. Колот [109, с. 36]	Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації.
В. Данюк [51, с. 11]	Характеристика психологічного стану людини, який є віддзеркаленням потреб, інтересів, настанов у конкретний період часу і характеризує міру її трудової активності.

М. Семикіна [89, с. 106]	Процес формування системи взаємопов'язаних та взаємообумовлених мотивів, які стають спонукальною причиною, поштовхом до діяльності, спрямованої на досягнення індивідуальних цілей працівників і загальних цілей організації.
О. Шаповал [279, с. 221]	Сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють працівника або колектив працівників до досягнення індивідуальних та спільних цілей діяльності підприємства.
Є. Ільїн [81, с. 221]	Динамічний процес формування мотивів.
А. Кібанов [268, с. 367]	Свідомий вибір людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) чинників.
М. Басаков [8, с. 83]	Зовнішнє або внутрішнє збудження людини до діяльності та засоби її ініціювання.
Й. Щипачинський [309, с. 90]	Свідома та цілеспрямована дія за допомогою відповідних засобів на поведінку працівників шляхом створення можливостей і ситуацій, необхідних для реалізації їх власних цілей, а також для досягнення цілей організації.
В. Сладкевич [249, с. 4]	Сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання зазначених дій.
В. Травін [264, с. 98]	Сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, які спонукають індивіда поводитися певним чином.
О. Єськов [74, с. 9]	Сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до ефективної діяльності та надають цій діяльності спрямованості у досягненні визначеної мети.
С. Самигін [238, с. 144]	Функція управління, стимулювання окремого працівника або групи до дій, що приводять до досягнення цілей організації.
С. Уткін [270, с. 11]	Стан особи, що характеризує ступінь активності та спрямованості дії людини в конкретній ситуації.
Р. Дафт [52, с. 49]	Сили, що існують усередині або поза людиною і збуджують у ній ентузіазм і завзятість під час виконання певних дій.
Й. Пенч [304, с. 243]	Комплекс чинників психічної чи фізіологічної природи, що запускає і організує поведінку людини, спрямовану на досягнення певної мети; психологічний механізм, регулюючий поведінку, що передує вибору; процес, стимулюючий дію, підтримуючий хід, інтегруючий її протікання.
М. Виноградський [269, с. 459]	Сукупність управлінських дій, спрямованих на спонукання себе та інших працівників на досягнення особистих цілей.
І. Дуракова, С. Талтинов [237, с. 41]	Процес збудження до діяльності, націлений на формування мотивів трудової поведінки під впливом комплексу чинників.
Г. Савченко, Т. Збрицька [235, с. 59]	Процес, який відбувається в самій людині і спрямовує її поведінку в конкретне русло, спонукає її поводитись у конкретній ситуації в певний спосіб; процес спонукання кожного співробітника й усіх членів колективу до активної діяльності для задоволення своїх власних потреб і для досягнення цілей організації.
О. Чернушкіна [277, с. 352]	Внутрішній процес усвідомлення працівником певного типу поведінки, зумовлений системою спонукальних соціальних, економічних і психологічних мотивів особистості, впливом стимулів.

Автор	Визначення
В. Максимішин, Є. Матвіїшин [139, с. 452]	Сила, що ґрунтується на задоволенні певних потреб, змушуючи людину діяти з максимальними зусиллями для досягнення особистих чи організаційних цілей.
Л. Нечаюк [179, с. 138]	Процес спонукання учасників бізнес-процесу до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей підприємства в цілому.
Ю. Одегов [184, с.295]	Процес узгодження цілей суб'єкта управління (підприємства у цілому) та об'єкта управління (конкретного працівника).
Т. Дудар [65, с.162]	Процес перманентного впливу суб'єкта управління на поведінку об'єкта управління через систему стимулів, що формують в об'єкта управління мотиви до такої поведінки, яка забезпечує досягнення суб'єктом управління поставлених цілей.
Б. Генкін [40, с. 13]	Процес збудження людини до плідної діяльності, виходячи з її потреб і цілей підприємства.
І. Бех [14, с. 349]	Динамічний процес формування мотиву як підґрунтя вчинку.
Н. Дикань, І. Борисенко [57, с.54]	Готовність людей докласти максимальних зусиль з метою досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу.
С. Мочерний [172, с. 493]	Усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці, шляхом стабільного впливу на його потреби.
І. Мушкін [174, с. 44-45]	Функція керівництва, що створює у підлеглих стимул до праці з максимальним прибутком для підприємства.
Р. Немов [177, с.427]	Сукупність причин психологічного характеру, які пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність.
Е. Комаров [112, с. 39]	З одного боку – це мотиваційна система одного та/або декількох працівників, з іншого – процес мотивації індивіда, групи, колективу.
О. Крушельницька [121, с. 117]	Довготерміновий вплив на працівників з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідної мотиваційної системи і розвиток трудового потенціалу.
В. Михайличенко [163, с. 78]	Процес психічної регуляції, що впливає на напрям діяльності і на кількість енергії, яка мобілізується для її виконання.
А. Вернадський [34, с. 192]	Свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху.
В. Пугачов [215, с. 236]	Процес спонукання людини до певної діяльності за допомогою внутрішньо особистісних та зовнішніх факторів.
Г. Зайцев [78, с. 62]	Спонукання до активної діяльності особистостей, колективів, груп, пов'язане з прагненням задовольнити певні потреби.
К. Платонов [199,с. 71]	Сукупність мотивів.
М. Магомед-Еминов [135, с. 286]	Процес психічної регуляції конкретної діяльності.
А. Маклаков [138, с. 513]	Позначення системи факторів, що детермінують поведінку, і як характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні.
П. Белінський [10, с. 497]	Динамічний процес створення умов, що впливають на поведінку людини і дозволяють спрямувати її у потрібну для організації сторону, зацікавити її в активній та добросовісній роботі при виконанні покладених на неї завдань.

Продовження табл. А.12

Автор	Визначення
С. Баранцева [7, с. 266]	Сукупність внутрішніх рушійних сил, обумовлене психікою людини, які спонукають її до активної діяльності та задають межі і форми цієї діяльності, додають спрямованість яка необхідна для досягнення певних цілей.
Н. Аснович [4, с. 41]	Процес спонукання кожного працівника та всіх членів колективу до активної діяльності для задоволення власних потреб та досягнення цілей організації.
О. Нечосіна [180, с. 162]	Динамічний процес формування мотиву (як основи вчинку).
С. Озірська [185, с. 38]	Рушійна сила, яка, базована на задоволенні певних потреб, примушує людину діяти з максимальним зусиллями для досягнення певних цілей.
В. Щегорцова [285, с. 26]	Основна функція управління, що здатна спонукати керівника працювати ефективно, самовіддано і творчо, розкривати та використовувати його трудовий потенціал, ініціювати керівника на довготривале та сумлінне проходження служби.
Ю. Глушак, А. Ліпінцев [42, с. 169]	Процес спонукання себе та інших до діяльності з метою досягнення особистих цілей чи цілей організації.

Джерело: систематизовано автором.

Таблиця А.13

Класифікації видів мотивації

Підхід	Ознака	Автори
За сферою трактування	Економічна	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, А. Афонін, А. Колот, М. Семикіна, О. Шаповал, Є. Ільїн, О. Єськов, В. Пугачов, П. Белінський, Н. Аснович, Т. Дудар
	Соціальна	Й. Щипачинський, С. Самигін, Г. Савченко, Т. Збрицька, Є. Комаров, О. Крушельницька, Г. Зайцев, Ю. Одегов
	Психологічна	В. Данюк, А. Кібанов, М. Басаков, С. Уткін, Й. Пенч, І. Дуракова, С. Талтинов, Б. Генкін, Р. Немов, В. Михайличенко, М. Магомед-Емінов
	Соціально-економічна	М. Семикіна
За системним розглядом системи	Процес	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, В. Данюк, М. Семикіна, Є. Ільїн, А. Кібанов
	Система	А. Афонін, А. Колот, О. Шаповал, А. Вернадський, М. Маскон, Г. Савченко, Т. Збрицька
	Система і процес	Є. Комаров, О. Крушельницька
За рівнем формування	Індивідуальна	В. Данюк, Є. Ільїн, А. Кібанов, А. Вернадський, С. Озірська, Т. Лівощко
	Багаторівнева	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, А. Афонін, А. Колот, М. Семикіна, О. Шаповал
За теоріями мотивації	Змістовна	А. Афонін, А. Колот, М. Семикіна, Є. Ільїн, А. Кібанов, В. Травін, Й. Щипачинський
	Процесуальна	М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, В. Данюк, О. Шаповал, Й. Пенч, О. Чернушкіна

Джерело: систематизовано автором.

Аналіз основних теорій мотивації

Теорія	Основні характеристики	Спосіб застосування
Психологічні теорії		
Теорія ухвалення рішень	Пояснювала на раціоналістичній основі поведінку людини, розглядала проблеми вибору людини в економіці	Потрібно зробити зрозумілою систему винагороди, що підвищить мотивацію працівників
Теорія автомата	Пояснювала на ірраціоналістичній основі поведінку тварин, рефлекс розглядався як вроджена відповідь живого організму на зовнішні впливи	Забезпечення стабільності отримання винагороди, виробити звичку виконувати поставлені завдання
Теорія інстинктів У. Макдауголл	Зведення усіх форм людської поведінки до вроджених інстинктів	Розробка цілей відповідно до інстинктів працівників
Поведінкова теорія мотивації Д. Уотсон	Поведінка людини і тварин, з погляду її механізмів і стимулів, принципово не розрізняється, і тому цілком припустимо, вивчаючи поведінку тварин, переносити установлені факти на мотиваційну сферу людини	Активне використання мотивації на основі задоволення первинних потреб
Теорія особистості З. Фрейд	Пояснення ірраціональних феноменів змісту сновидінь, динаміки прихованих ваблень	Використання індивідуального підходу до мотивації
Теорія навчання У Джеймс, Е. Торндайк, І. П. Павлов	Людська свідомість є результатом розвитку у ході еволюції, дії що відбуваються автоматично, раніше управлялися свідомо	Застосування звичних моделей поведінки, прискорить прийняття рішень за рахунок автоматизації
Теорія очікування В. Врума	Дії та результати мають приємні чи неприємні наслідки, які очікуються та мотивують діяльність	Детальний опис можливих переваг від успішного виконання завдань і санкцій мотивуватиме працівників
Теорія мотивації селекції і реалізації Ю. Куль	Вибір (селекція) однієї з альтернатив дії в межах мотиваційного процесу ще не означає реалізації обраного варіанта дії, для реалізації потрібен додатковий, вольовий процес контролю за дією	Забезпечити постійний контроль протягом усіх етапів виконання завдань, що підвищить ймовірність успішності досягнення мети
Початкові теорії		
Теорія «ХУ» Д. Мак-Грегор, Ф. Тейлор, В. Зігерт, Л. Ланг	Включає дві теорії: «Х» описує людину як безініціативного, несумлінного працівника з рабською психологією та «У» окреслює протилежну, активну, творчу частину суспільства. Кожен працівник бажає знати, як оцінюється його робота, зовнішній контроль (з боку) неприємний людині, тому дуже важливий самоконтроль	З одного боку потрібно налаштувати чіткий поділ обов'язків для безініціативних робітників з виконанням монотонної роботи, а з іншого, децентралізувати владу, передавши значну кількість повноважень творчим особистостям

Продовження табл. А.14

Теорія	Основні характеристики	Спосіб застосування
Теорія «Z» У. Оучі	Мотивація працівників повинна виходити з цінностей підприємства як одної великої сім'ї	Запровадження демократичного стилю управління на принципах співучасті, довічного найму
Теорія соціального навчання Дж. Роттер	Поведінка людини в тій чи іншій ситуації залежить від очікування та цінності підкріплення що визначається мірою віддавання переваги одному порівняно з іншим за умов однакової ймовірності їх одержання	Надання можливості прийняття самостійних рішень, закріплення статусу за посадою, змога впливати на життя інших людей
Фемінологічна теорія К. Роджерс	В основі поведінки людини лежить мотив удосконалення своїх якостей і вроджених здібностей задля збереження й розвитку особистості	Забезпечення отримання досвіду, що сприяє особистісному розвитку та обмеження застою чи деградації робітників
Змістові теорії		
Теорія ієрархії потреб А. Маслоу	Потреби людини мають ієрархічність, діяльність людини визначається найсильнішою потребою, за наявності декількох сильних потреб, реалізується потреба нижчого рівня	Надання можливості працівнику задовольнити свої потреби шляхом досягнення цілей організації та знаходження варіантів задоволення його вищих потреб
Теорія існування, взаємодії та зростання К. Алдерфер	У разі незадоволення потреб більш високого рівня на перший план виходять потреби більш низького рівня, навіть якщо вони були задоволені повністю	Важливо комплексно задовольняти усі рівні потреб, без переважання задоволеності нижчих потреб, створення шансів задоволення потреб зв'язку та існування
Теорія потреб Д. Мак Клеланд, Д. Аткинсон, Г. Хекхаузен	Акцентується увага на потребах вищого рівня, існує необхідність взаємного впливу всіх потреб на поведінку людини	Забезпечення кар'єрного росту, делегації повноважень для виконання важливих і творчих завдань, корпоративні заходи
Теорія мотиваційної гігієни Ф. Герцберг	Гігієнічні фактори формують середовище, в якому виконується робота, якщо вони відсутні чи недостатньо виражені, у працівника виникає почуття незадоволеності	Сформувані значущість роботи для працівника, встановити рівень відповідальності та забезпечити зворотний зв'язок
Теорія життєвих цілей К. Роджерс	Розвиток особистості - творчий процес реалізації власних цілей і цінностей	Створити відповідність цілей та цінностей персоналу та компанії
Теорія когнітивних чинників Дж. Роттер	Чинник, що визначає характер діяльності людини - її сподівання щодо майбутнього, потреби розглядає як індикатори, що вказують напрям дій	Закласти базу для впевненості працівника у своєму становищі та можливості позитивного прогнозування свого майбутнього
Процесуальні теорії		
Теорія очікувань В. Врум	Мотивація досягається винагородою: затрати праці – результат – винагорода – цінність	Установлювати високі, досяжні цілі, планові показники, переконати працівників, що вони зможуть їх досягнути

Продовження табл. А.14

Теорія	Основні характеристики	Спосіб застосування
Теорія справедливості С. Адамс	Передбачає, що люди суб'єктивно оцінюють співвідношення отриманої ними винагороди за виконання певної роботи до зусиль, пов'язаних з її виконанням, і порівнюють таке співвідношення з аналогічним показником інших працівників	Проведення постійної оцінки (моніторингу) справедливості винагороди серед працівників, забезпечення прозорості політики кар'єрного зростання
Теорія мотивації Л. Портера - Е. Лоулера	Почуття виконаної роботи веде до задоволення і, очевидно, сприяє підвищенню результативності	Об'єднання в єдину систему: зусиль, здібностей працівників, результати їх праці, винагороду і задоволення, винагороджувати за ефективну роботу
Теорія постановки цілей Е. Лок	Поведінка людини залежить від цілей, які вона ставить перед собою і задля досягнення яких вона виконує певні дії	Постановка чіткої, конкретної, актуальних цілей, провадження проміжного контролю та їх коригування
Теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгера	Людина завжди прагне зменшити неузгодженість між своїм сприйняттям і поведінкою	Вивчення і врахування чинників, які викликають неузгодженість для зміни дискомфорту
Теорія самоефективності А. Бандури	Люди здатні усвідомлювати свої здібності й змінювати поведінку залежно від ситуації чи завдання	Успішний особистий досвід, зможе налаштувати самоефективність, запозичення досвіду та вербальне переконання
Теорії поля		
Теорія Літвіна-Стрінгера	Соціальне середовище проживання працівника формує його ставлення до організації	Визначити бажані для організації цінності, правила, норми поведінки та впроваджувати їх
Теорія крос-культурної мотивації	Особливості національного менталітету та культури дозволяють сформулювати ефективну систему стимулів	Виділити особливості менталітету в компанії та розробляти механізм мотивації відповідно до них (терпимість, колективізм, альтруїзм)
Теорія Р. Лайкерта	Стиль керівництва впливає на мотиваційну поведінку працівників	Проаналізувати очікування працівників та застосувати найбільш відповідний стиль керівництва, з урахуванням наявної якості людських ресурсів
Теорія орієнтації на роботу Д. Голдторп, Д. Локвуд	Пріоритетна орієнтація досягнення цілей працівниками, під час виконання роботи	Визначення типу орієнтації працівника (інструментальна, бюрократична, солідарності, професійна) дає сформулювати ефективну систему стимулів

Джерело: систематизовано автором на основі [212, 109, 38, 310, 313, 203, 245].

**Систематизація чинників,
що впливають на формування мотивів трудової поведінки**

Чинники	Ознаки систематизації
	За змістом
економічні	Винагорода, що пропонується в обмін на працю, витрачені трудові зусилля (оплата праці, премії, компенсаційні пакети тощо)
морально-психологічні	Моральні норми, певний психологічний клімат на підприємстві, у даному підрозділі, що створює передумови професійного спілкування та соціальної взаємодії, наявність прогресивної корпоративної культури
соціальні	Рівень соціальної захищеності; існуючі можливості регулювання соціальних стандартів життя в регіоні, країні, на підприємстві (на засадах колективно-договірного регулювання праці); прояв соціальної відповідальності з боку держави, бізнесу, профспілок за рівень доходів працівників, збереження здоров'я, безперервний професійний розвиток, стан соціальної захищеності
нормативно-правові	Законодавча база щодо регламентації трудової діяльності, отримання мінімальної оплати праці, сплати податків, отримання майбутньої пенсії, сприяння або несприяння легалізації зайнятості тощо
організаційні	Організація праці, робочих місць, взаємодії підрозділів, організація робочого часу, організація безпечних та сприятливих умов праці
екологічні	Екологічне середовище на підприємстві, в регіоні, країні, його вплив на здоров'я, працездатність
політичні	Політична ситуація, політична стабільність (нестабільність)
військові	Озброєний конфлікт, вірогідність його завершення найближчим часом; рівень небезпеки для мирного життя в країні
культурні	Культура, особливості менталітету, традиції
релігійні	Релігія, ставлення до інших релігій
історичні	Історія становлення, розвитку території, взаємозв'язків з іншими народами
	За рівнем впливу
на рівні індивіда	Потреби, інтереси, цінності в залежності від віку, освіти, культури, виховання, сімейного стану; усвідомлення пріоритетності потреб
на рівні підприємства	Матеріальні і нематеріальні стимули, що пропонуються працівнику; справедливість оцінки праці та отримуваної винагороди; умови праці; організація праці, соціально-трудова відносина на підприємстві
на рівні регіону	Можливості працевлаштування, культурного відпочинку, доступу до якісних освітніх та медичних послуг, розвиненість соціальної інфраструктури, рівень доходів, можливості купівлі житла; екологічна ситуація, стан автошляхів; рівень цін порівняно з іншими регіонами
на рівні країни	Соціально-економічна політика держави, державне регулювання соціальних стандартів, рівень життя в країні, рівень доходів, можливості працевлаштування, рівень безробіття

Джерело: систематизовано автором.

Додаток Б

Відношення кількості прибулих і вибулих до економічно активного населення у регіонах України, 2005-2017 роки, %

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	1**	2**	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Вінницька	3,85	4,21	4,10	4,37	4,09	4,29	3,78	3,99	3,76	3,84	3,98	4,03	4,08	4,02	4,01	4,05	3,77	3,87	3,49	3,45	3,75	3,66	0,80	1,16	0,98	1,63
Волинська	3,96	4,20	4,19	4,30	4,23	4,25	3,98	3,97	3,61	3,66	3,74	3,74	3,59	3,45	3,54	3,60	3,31	3,25	3,14	2,99	3,69	3,66	1,06	1,36	2,07	2,27
Дніпропетровська	3,39	3,27	3,25	3,15	3,21	3,16	2,78	2,88	2,48	2,55	2,80	2,80	2,81	2,82	2,97	2,85	2,80	2,82	2,45	2,42	2,36	2,44	0,76	0,91	3,37	1,78
Донецька	2,92	2,98	2,89	2,91	2,90	2,91	2,70	2,74	2,39	2,48	2,69	2,74	2,37	2,40	2,54	2,55	2,39	2,54	1,47	2,01	1,90	2,95	0,68	1,11	0,91	3,69
Житомирська	3,59	4,09	3,83	4,21	3,74	4,02	3,60	3,94	3,17	3,41	3,79	3,84	3,71	3,80	4,04	3,89	3,53	3,62	3,10	3,18	3,46	3,69	2,36	2,35	2,48	2,64
Закарпатська	1,57	1,96	1,66	2,05	1,65	1,91	1,59	1,83	1,35	1,55	1,45	1,60	1,47	1,55	1,46	1,55	1,17	1,38	1,15	1,30	1,07	1,36	0,61	0,79	1,08	1,10
Запорізька	3,01	3,14	2,90	3,00	2,93	3,03	2,63	2,67	2,41	2,40	2,65	2,63	2,59	2,68	2,74	2,62	2,55	2,67	2,25	2,35	2,17	2,26	0,49	0,71	0,96	1,30
Івано-Франківська	2,81	2,96	2,80	2,97	2,78	2,81	2,61	2,63	2,59	2,61	2,97	2,93	2,92	2,83	2,96	2,73	2,86	2,70	2,53	2,32	3,10	2,78	1,59	1,57	2,48	2,25
Київська	3,48	3,38	3,61	3,44	3,13	3,21	3,11	2,95	2,91	2,65	3,40	2,85	4,33	3,26	4,60	3,53	4,62	3,37	4,24	2,83	4,50	3,08	3,23	1,76	6,93	3,06
Кіровоградська	2,61	3,71	2,44	3,39	2,45	3,29	2,38	3,18	2,48	2,97	3,61	3,76	3,29	3,59	3,52	3,89	3,36	3,71	3,29	3,48	3,41	3,57	2,02	2,01	2,55	2,94
Луганська	3,28	3,69	3,29	3,69	3,24	3,67	3,12	3,44	2,78	3,01	2,97	3,19	2,88	3,13	2,99	3,13	2,84	3,00	1,16	1,98	1,65	3,20	0,43	1,17	0,77	6,24
Львівська	2,84	2,99	2,85	2,96	2,77	2,87	2,63	2,69	2,49	2,54	2,68	2,75	2,53	2,66	2,76	2,66	2,57	2,58	2,48	2,34	2,78	2,66	2,78	2,33	2,56	2,33
Миколаївська	3,40	3,49	3,39	3,42	3,21	3,32	2,92	3,11	2,57	2,69	2,62	2,68	2,53	2,64	2,64	2,81	2,58	2,71	2,64	2,52	2,51	2,48	1,13	1,40	1,50	1,85
Одеська	3,57	3,32	3,90	3,23	4,39	3,36	3,87	3,28	3,48	2,96	3,41	2,95	3,29	2,92	3,80	2,90	3,30	2,79	2,93	2,50	2,37	2,28	1,71	1,39	2,36	1,92
Полтавська	4,09	4,09	4,12	4,10	3,82	3,89	3,59	3,62	3,45	3,42	3,53	3,52	3,31	3,36	3,35	3,32	3,54	3,47	3,37	3,22	3,57	3,42	1,97	2,00	3,06	3,16
Рівненська	4,04	4,49	4,27	4,62	4,32	4,71	3,74	4,09	3,59	3,87	3,68	3,90	3,38	3,71	3,59	3,85	3,44	3,60	3,55	3,58	3,66	3,80	1,58	1,64	2,92	3,28
Сумська	3,51	3,97	3,76	4,20	3,74	4,14	3,59	3,81	3,55	3,77	3,84	4,02	3,49	3,64	3,57	3,78	3,26	3,53	3,23	3,30	3,50	3,69	3,04	2,80	3,10	3,24
Тернопільська	3,02	3,38	2,98	3,39	2,93	3,30	2,89	3,21	2,74	3,00	2,95	3,16	2,86	3,03	2,98	3,08	2,66	2,89	2,80	2,79	3,32	3,26	0,75	1,10	1,63	1,93
Харківська	3,98	3,61	3,86	3,53	3,82	3,53	3,64	3,32	3,14	2,99	3,23	3,10	3,04	2,98	4,10	3,00	3,58	3,17	3,32	2,70	3,06	2,69	1,40	1,34	4,15	3,24
Херсонська	3,15	3,79	3,07	3,61	2,94	3,48	2,77	3,26	2,79	3,02	2,82	3,03	2,80	3,01	2,68	3,03	2,48	2,85	2,68	2,85	2,55	2,61	0,63	0,84	0,99	1,54
Хмельницька	3,56	4,02	3,68	3,99	3,85	4,11	3,76	3,89	3,59	3,64	3,63	3,72	3,73	3,91	3,82	3,94	3,54	3,69	3,57	3,56	4,01	4,04	1,05	1,40	1,37	1,86
Черкаська	4,17	4,32	4,19	4,33	4,04	4,09	3,62	3,67	3,33	3,27	3,38	3,46	3,50	3,45	3,45	3,54	3,22	3,31	3,02	2,97	3,22	3,25	0,89	1,26	2,78	2,85
Чернівецька	2,96	3,05	2,98	2,92	3,05	2,90	2,84	2,68	2,65	2,43	2,58	2,43	2,55	2,33	2,77	2,38	2,83	2,50	2,69	2,34	2,61	2,36	0,76	0,89	1,41	1,32
Чернігівська	3,46	3,93	3,66	3,93	3,72	3,92	3,37	3,53	3,27	3,25	3,41	3,41	3,39	3,32	3,24	3,38	2,93	3,11	2,75	2,83	3,42	3,39	1,55	1,73	1,79	2,22
м. Київ	4,19	2,02	3,99	2,12	3,78	2,07	3,75	2,15	3,23	2,18	3,16	2,44	3,31	2,63	4,27	2,60	3,80	2,56	3,36	2,38	3,16	2,24	2,20	1,22	2,48	2,19

Джерело: [165, 69].

** 1 – кількість прибулих, осіб, 2 – кількість вибулих, осіб

Додаток В

АНКЕТА

Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є з'ясування Вашого відношення до можливої міграції та чинників, які на це впливають. Опитування є анонімним, тому сподіваємось на Вашу відвертість.

1. Чи мали Ви досвід переміщень, у тому числі з метою туризму, навчання, працевлаштування, в особистих цілях (поставте відмітку у відповідній комірці)?

Варіант відповіді	У межах області	У межах України	За кордон
а) так			
б) ні			

2. Чи мали Ви досвід переміщень з метою працевлаштування (поставте відмітку у відповідній комірці)?

Варіант відповіді	У межах області	У межах України	За кордон
а) так			
б) ні			

3. Чи хтось з Ваших близьких (батьки, близькі родичі) перебувають за кордоном з метою заробітків? (азначте один варіант відповіді)?

- а) так;
- б) ні, але раніше перебували;
- в) ні.

4. Чи хотіли б Ви виїхати з теперішнього місця проживання та як далеко (поставте відмітку у відповідній комірці)?

Варіант відповіді	У межах області	У межах України	За кордон
а) так			
б) ні			

5. Якщо у Вас є бажання виїхати з теперішнього місця проживання, то з якою метою (можливі декілька варіантів відповідей)?

- а) подальшого навчання;
- б) тимчасового працевлаштування;
- в) тривалого працевлаштування і можливого подальшого проживання;
- г) постійного проживання;
- д) не маю бажання виїжджати.

6. На який період часу Ви готові виїхати з теперішнього місця проживання (поставте відмітку у відповідній комірці)?

Варіант відповіді	У межах області	У межах України	За кордон
а) до 1 року			
б) на 1-2 роки			
в) до 5 років			
г) назавжди			
д) на жоден період часу			

7. Дайте оцінку можливостям праці і проживання в Україні та у бажаній країні виїзду
(поставте бал у відповідній комірці):

Параметр	Оцінка в Україні (0 – мінімальний бал, 10 – максимальний)	Оцінка в бажаній країні виїзду (0 – мінімальний бал, 10 – максимальний)
Розмір заробітної плати		
Умови праці (устаткування, дизайн приміщень і т. д.)		
Безпека праці		
Можливості кар'єрного розвитку		
Можливості навчання й особистого розвитку		
Соціальний захист (соціальна допомога, лікарняні і т. д.)		
Захищеність прав людини, у тому числі трудових		
Умови проживання (вартість житла, оренди)		
Стан транспортної інфраструктури (дороги, послуги перевезень)		
Якість освітніх послуг		
Якість медичних послуг		
Стан екології		
Рівність і соціальна справедливість		
Стабільність (впевненість)		

8. Чи Ви задоволені рівнем власних доходів та доходів Вашої сім'ї (зазначте один варіант відповіді)?

- а) задоволений(а) повністю;
- б) задоволений(а) частково;
- в) не задоволений(а).

9. Чи Ви задоволені умовами проживання (зазначте один варіант відповіді)?

- а) задоволений(а) повністю;
- б) задоволений(а) частково;
- в) не задоволений(а).

10. Чи Ви задоволені якістю освіти, яку отримуєте (зазначте один варіант відповіді)?

- а) задоволений(а) повністю;
- б) задоволений(а) частково;
- в) не задоволений(а).

11. Чи Ви очікуєте, що буде важко знайти місце праці за здобутою професією за місцем Вашого проживання (зазначте один варіант відповіді)?

- а) так, вакансій за здобутою професією дуже мало;
- б) ні, але вакансії за здобутою професією не відповідають моїм очікуванням (заробітна плата, можливості кар'єрного розвитку і т. д.);
- в) ні і вакансії за здобутою професією будуть відповідати моїм очікуванням (заробітна плата, можливості кар'єрного розвитку і т. д.);
- г) я не планую шукати місце праці за здобутою професією.

12. За яку заробітну плату Ви готові працювати в Україні (зазначте один варіант)?

- а) будь-яку для початку, лиш би була робота;
- б) щонайменше 3000 грн;
- в) щонайменше 5000 грн;
- г) щонайменше 7000 грн;
- д) щонайменше 10000 грн;
- е) 15000 грн і більше.

13. За яку заробітну плату Ви готові працювати за кордоном (зазначте один варіант)?

- а) будь-яку для початку, лиш би була робота;
- б) щонайменше 300 євро;
- в) щонайменше 500 євро;
- г) щонайменше 700 євро;
- д) щонайменше 1000 євро;
- е) 1500 євро більше.

14. Чи готові Ви працювати нелегально (зазначте один варіант відповіді)?

- а) так, якщо буде достатня заробітна плата і безпечні умови праці;
- б) так, за будь-яких умов;
- в) ні.

15. Чи готові Ви працювати не за професією (зазначте один варіант відповіді)?

- а) так, якщо це буде мені цікаво;
- б) так, якщо буде достатня заробітна плата і безпечні умови праці;
- в) так, за будь-яких умов;
- г) ні.

16. Чи вважаєте Ви, що в Україні за умов сумлінної праці можна досягти значних кар'єрних успіхів і матеріального достатку (зазначте один варіант відповіді)?

- а) так і абсолютно чесно;
- б) так, але за умов підтримки;
- в) ні.

17. Чи вважаєте Ви, що на підприємствах України створюються безпечні умови праці (зазначте один варіант відповіді)?

- а) так, у більшості випадків;
- б) так, але недостатньо;
- в) ні, дуже багато порушень.

18. Виберіть три позиції, що для Вас має найвище значення при працевлаштуванні (зазначте три варіанти відповіді):

- а) розмір заробітної плати;
- б) безпека праці;
- в) можливості кар'єрного зростання;
- г) можливості особистісного розвитку (навчання);
- д) трудовий колектив (дружні відносини, доброзичливість);
- е) значення результатів праці для інших людей.

19. Зазначте Ваш вік:

- а) до 20 років;
- б) 21-25 років;
- в) більше 25 років.

20. Зазначте Вашу стать:

- а) чоловік;
- б) жінка.

Дуже дякуємо за Ваші відповіді.

Додаток Д

**Результати опитування з метою з'ясування
міграційних настроїв студентів випускних курсів
ЗВО Кіровоградської області, листопад 2018 року**

Чи мали Ви досвід переміщень, у тому числі з метою туризму, навчання, працевлаштування, в особистих цілях (поставте відмітку у відповідній комірці)?	У межах області	У межах України	За кордон
так	342	306	187
ні	68	104	223

Чи хтось з Ваших близьких (батьки, близькі родичі) перебувають за кордоном з метою заробітків? (зазначте один варіант відповіді)?		
так	135	32,9
ні, але раніше перебували	72	17,6
ні	203	49,5

Чи хотіли б Ви виїхати з теперішнього місця проживання та як далеко (поставте відмітку у відповідній комірці)?	У межах області	У межах України	За кордон
так	163	189	288
ні	247	221	122

Якщо у Вас є бажання виїхати з теперішнього місця проживання, то з якою метою (можливі декілька варіантів відповідей)?	
подальшого навчання	92
тимчасового працевлаштування	46
тривалого працевлаштування і можливого подальшого проживання	168
постійного проживання	143
не маю бажання виїжджати	90

На який період часу Ви готові виїхати з теперішнього місця проживання (поставте відмітку у відповідній комірці)?	ніколи	до 1 року	на 1-2 роки	до 5 років	назавжди
у межах області	247	77	22	7	57
у межах України	221	56	42	15	76
за кордон	122	87	41	65	95

Дайте оцінку можливостям праці і проживання в Україні (0 – мінімальний бал, 5 – максимальний):	1	2	3	4	5
Розмір заробітної плати	118	77	102	51	62
Умови праці (устаткування, дизайн приміщень і т. д.)	85	137	97	53	38
Безпека праці	106	72	131	50	51
Можливості кар'єрного розвитку	28	89	151	44	98
Можливості навчання й особистого розвитку	61	29	103	128	89
Соціальний захист (соціальна допомога, лікарняні і т. д.)	107	95	96	34	78
Захищеність прав людини, у тому числі трудових	127	81	101	31	70

Умови проживання (вартість житла, оренди)	131	76	72	81	50
Стан транспортної інфраструктури (дороги, перевезення)	151	101	96	9	53
Якість освітніх послуг	10	58	157	72	113
Якість медичних послуг	108	95	109	37	61
Стан екології	126	111	54	43	76
Рівність і соціальна справедливість	112	88	127	26	57
Стабільність (впевненість)	202	84	37	20	67

Дайте оцінку можливостям праці і проживання у бажаній країні виїзду (0 – мінімальний бал, 5 – максимальний):	1	2	3	4	5
Розмір заробітної плати	33	36	66	74	201
Умови праці (устаткування, дизайн приміщень і т. д.)	31	33	72	82	192
Безпека праці	44	23	38	129	176
Можливості кар'єрного розвитку	71	24	55	68	192
Можливості навчання й особистого розвитку	36	37	59	68	210
Соціальний захист (соціальна допомога, лікарняні і т. д.)	41	24	37	127	181
Захищеність прав людини, у тому числі трудових	43	14	66	113	174
Умови проживання (вартість житла, оренди)	47	64	55	129	115
Стан транспортної інфраструктури (дороги, послуги перевезень)	38	27	38	72	235
Якість освітніх послуг	49	8	62	112	179
Якість медичних послуг	46	26	24	125	189
Стан екології	33	19	79	139	140
Рівність і соціальна справедливість	47	16	85	99	163
Стабільність (впевненість)	43	16	47	97	207

Чи Ви задоволені рівнем власних доходів та доходів Вашої сім'ї (зазначте один варіант відповіді)?	
задоволений(а) повністю	44
задоволений(а) частково	223
не задоволений(а)	143

Чи Ви задоволені умовами проживання (зазначте один варіант відповіді)?	
задоволений(а) повністю	91
задоволений(а) частково	227
не задоволений(а)	92

Чи Ви задоволені якістю освіти, яку отримуєте (зазначте один варіант відповіді)?	
задоволений(а) повністю	63
задоволений(а) частково	313
не задоволений(а)	34

Чи Ви очікуєте, що буде важко знайти місце праці за здобутою професією за місцем Вашого проживання (зазначте один варіант відповіді)?	
так, вакансій за здобутою професією дуже мало	121

ні, але вакансії за здобутою професією не відповідають моїм очікуванням (заробітна плата, можливості кар'єрного розвитку і т. д.)	179
ні і вакансії за здобутою професією будуть відповідати моїм очікуванням (заробітна плата, можливості кар'єрного розвитку і т. д.)	93
я не планую шукати місце праці за здобутою професією	17

За яку заробітну плату Ви готові працювати в Україні (зазначте один варіант відповіді)?	
будь-яку для початку, лиш би була робота	15
щонайменше 3000 грн	14
щонайменше 5000 грн	24
щонайменше 7000 грн	74
щонайменше 10000 грн	124
15000 грн і більше	159

За яку заробітну плату Ви готові працювати за кордоном (зазначте один варіант)?	
будь-яку для початку, лиш би була робота	19
щонайменше 300 євро	22
щонайменше 500 євро	24
щонайменше 700 євро	68
щонайменше 1000 євро	136
1500 євро більше	141

Чи готові Ви працювати нелегально (зазначте один варіант відповіді)?	
так, якщо буде достатня заробітна плата і безпечні умови праці	149
так, за будь-яких умов	43
ні	218

Чи готові Ви працювати не за професією (зазначте один варіант відповіді)?	
так, якщо це буде мені цікаво	145
так, якщо буде достатня заробітна плата і безпечні умови праці	201
так, за будь-яких умов	36
ні	28

Чи вважаєте Ви, що в Україні за умов сумлінної праці можна досягти значних кар'єрних успіхів і матеріального достатку (зазначте один варіант відповіді)?	
так і абсолютно чесно	63
так, але за умов підтримки	209
ні	138

Чи вважаєте Ви, що на підприємствах України створюються безпечні умови праці (зазначте один варіант відповіді)?	
так, у більшості випадків	20
так, але недостатньо	226
ні, дуже багато порушень	164

Виберіть три позиції, що для Вас має найвище значення при працевлаштуванні:	
розмір заробітної плати	402
безпека праці	194
можливості кар'єрного зростання	362
можливості особистісного розвитку (навчання)	49
трудоий колектив (дружні відносини, доброзичливість)	91
значення результатів праці для інших людей	18

Зазначте Ваш вік	
до 20 років	230
21-25 років	165
більше 25 років	15

Зазначте Вашу стать	
чоловік	184
жінка	226

Додаток Е

Таблиця Д.1

Індикатори індексу регіонального людського розвитку [132, с. 196-205]

Блок	Назва індикатора	Значення
Відтворення населення	<i>Сумарний коефіцієнт народжуваності</i>	Характеризує середню кількість дітей, яких народжує одна жінка за увесь дітородний період, як найбільш коректний індикатор рівня дітородної активності та процесу заміщення поколінь у країні (для простого відтворення населення одна жінка повинна народжувати в середньому 2,10–2,15 дитини)
	<i>Дитяча смертність</i>	Характеризує рівень дитячої смертності та вимірюється імовірністю померти до досягнення 5 років, є загально визнаним і доволі чутливим показником впливів медико-демографічного й соціального благополуччя в країні
	<i>Середня очікувана тривалість життя при народженні</i>	Інтегральний і найбільш вживаний як результативний індикатор стану здоров'я, умов життя та праці населення; показує кількість років, які проживе новонароджений/а за умови, якщо протягом його/ї життя у кожній віковій групі інтенсивність смертності залишатиметься такою ж, як у рік народження
	<i>Ймовірність чоловіків дожити від 20 до 65 років</i>	Показує ймовірність дожити до 65 років для 20-річної особи, тобто ймовірність для неї повністю прожити цей (трудоактивний) період життя; залежить від широкого кола факторів, серед яких провідними є фактори способу життя та умов життя і праці, і характеризує загальну ситуацію з життєзбереженням поколінь людей у найбільш продуктивному віці. В Україні є значні відмінності щодо передчасної смертності за статтю
	<i>Ймовірність жінок дожити від 20 до 65 років</i>	
Соціальне середовище	<i>Коефіцієнт злочинності</i>	Характеризує загальну криміногенну ситуацію
	<i>Кількість померлих із вперше встановленим діагнозом активного туберкульозу</i>	Характеризує інтенсивність розгортання епідемії туберкульозу та ефективність протидії її розповсюдженню
	<i>Кількість хворих із вперше встановленим діагнозом алкоголізму і алкогольних психозів, розладу психіки та поведінки внаслідок вживання наркотиків та інших психоактивних речовин</i>	Характеризує інтенсивність розповсюдженості захворюваності, обумовленої вживанням психоактивних речовин (до яких належить і алкоголь). Враховуючи руйнівний вплив психоактивних речовин на стан психіки людини, є також однією з загальних характеристик психічного стану населення
	<i>Кількість дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування</i>	Характеризує поширеність соціального сирітства та, певною мірою, ефективність дії соціальних програм щодо його зменшення
	<i>Коефіцієнт підліткової народжуваності</i>	Характеризує рівень підліткової народжуваності, яка становить певні загрози здоров'ю дитини та матері, призводить до проблем (затримки) соціальної адаптації дівчат і догляду та виховання дітей. Є наслідком незастосування методів контрацепції, що збільшує ризик захворювань, спричинених інфекціями, які передаються статевим шляхом
	<i>Кількість померлих від навмисного самоушкодження</i>	Характеризує психічне здоров'я населення

Продовження таблиці Д.1

Комфортне життя	<i>Забезпеченість житлом у міських поселеннях</i>	Характеризує комфортність проживання в аспекті забезпеченості житловою площею. Враховуючи складність із забезпеченістю житлом саме у містах, для вимірювання людського розвитку взято показник, розрахований по міських поселеннях
	<i>Питома вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованою каналізацією та водовідведенням у сільській місцевості</i>	Характеризують комфортність проживання в аспекті обладнання квартир базовими зручностями. Враховуючи, що більшість житла у містах обладнано цими зручностями, для вимірювання людського розвитку використовуються показники по сільській місцевості
	<i>Питома вага квартир (одноквартирних будинків), обладнаних централізованим газопостачанням або підлоговою електроплитою у сільській місцевості</i>	
	<i>Інтегральний показник стану навколишнього середовища</i>	Характеризує комфортність проживання стосовно стану навколишнього природного середовища; є інтегрованою оцінкою показників стану земельних ресурсів, водних ресурсів та атмосферного повітря
	<i>Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів</i>	Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів характеризується кількістю відвідувань у зміну лікарських закладів (поліклініки, амбулаторії, диспансери, поліклінічні відділення лікарняних закладів, лікарські пункти охорони здоров'я тощо), що надають медичну допомогу населенню; характеризує доступність до медичних послуг
	<i>Обсяг реалізованих населенню послуг</i>	Показує обсяги спожитих населенням соціальних і соціально-побутових послуг (за винятком торгівлі та ресторанного господарства). Певною мірою характеризує як доступність послуг, так і можливість населення скористатись ними
Добробут	<i>Рівень бідності за відносним критерієм</i>	Характеризує рівень бідності населення. Особливістю є те, що розрахунки сукупних витрат здійснюються на одного умовного дорослого виходячи з шкали еквівалентності: 1,0 (перший дорослий) : 0,7 (інші дорослі) : 0,7 (діти); при цьому бідними вважаються ті, чий еквівалентні сукупні витрати не перевищують 75% медіанного рівня витрат
	<i>Питома вага домогосподарств, які робили заощадження або купували нерухомість</i>	Характеризує рівень добробуту населення, тому що робити заощадження або купувати нерухомість можуть собі дозволити члени домогосподарств, які задовольнили свої базові потреби щодо харчування, забезпечення умов проживання тощо
	<i>Кількість мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати на середньодушовий дохід</i>	Характеристика рівня добробуту щодо можливості забезпечення продовольчими товарами. Особливостями розрахунку цього показника є: розрахунок складу мінімального продуктового кошика (у кг) в середньому по Україні виходячи з кількості продуктів харчування, що споживаються 30% найбіднішого населення; використання регіональних цін на продукти харчування
	<i>Валовий регіональний продукт (на 1 особу)</i>	Характеризує кінцевий результат виробничої діяльності економічних одиниць-резидентів у сфері матеріального і нематеріального виробництва; є одним з найважливіших показників розвитку економіки регіону і, відповідно, підґрунтя добробуту населення
	<i>Питома вага домогосподарств, які мають всі товари тривалого користування базового набору</i>	Показує питому вагу домогосподарств, які досягли рівня комфортності життя (в частині побуту), що склався в Україні

Продовження таблиці Д.1

Гідна праця	<i>Рівень зайнятості населення</i>	Характеризує рівень доступу населення до даної форми самореалізації та доходу в регіоні. Для працездатного населення працездатного віку є найбільш прийнятним способом включення у економічно-суспільні відносини
	<i>Рівень безробіття</i>	Характеризує можливості задоволення пропозиції робочої сили, вказує на рівень реалізації трудового потенціалу та ступінь проблематичності включення до відносин зайнятості; розраховується як відношення кількості безробітних до економічно активного населення (робочої сили) відповідного віку
	<i>Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів</i>	Показує відсоток працівників підприємств, установ та організацій, заробітну плату яких, з урахуванням кількості членів домогосподарств, можна вважати недостатньою для простого фізичного відтворення. Поширеність подібних умов праці в регіоні вказує на глибину проблем економічного забезпечення
	<i>Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам</i>	Характеризує стан безпеки, гігієни та сприятливих умов праці працівників підприємств, установ та організацій, які безпосередньо впливають на можливості самореалізації людини та збереження її здоров'я; розраховується на підставі атестації робочих місць відповідно до стану санітарно-гігієнічних умов здійснення трудових функцій
	<i>Співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати</i>	Показує у скільки разів регіональна середньомісячна заробітна плата перевищує мінімальну і, характеризує відносний рівень стимулюючої і відтворювальної функцій доходів від праці в регіоні; розраховується як відношення регіональної середньомісячної заробітної плати до офіційної мінімальної
	<i>Рівень охоплення соціальним страхуванням</i>	Характеризує як рівень охоплення соціальним захистом працюючого населення регіону, так і рівень публічності та юридичної захищеності зайнятості; розраховується як частка працівників підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб, які сплачують внески у фонди державного страхування, до всього зайнятого населення
Освіта	<i>Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком 3–5 років</i>	Характеризує рівень соціалізації дошкільнят, що сприяє їх фізичному та психічному розвитку, надає досвід спілкування, забезпечує вироблення умінь, навичок, необхідних для подальшого навчання; розраховується як відношення чисельності вихованців дошкільних навчальних закладів віком від 3 до 6 років до загальної чисельності дітей цього віку
	<i>Охоплення загальною середньою освітою дітей шкільного віку (6–18 років)</i>	Показує рівень виконання державою гарантії на отримання дітьми повної середньої освіти, характеризує загальний розвиток дітей, їх здатність до професійного самовизначення та подальшого розвитку; розраховується як відношення кількості дітей віком від 6 до 19 років, які станом на 1 вересня відповідного року навчаються у загальноосвітніх навчальних закладах (далі – ЗНЗ) усіх ступенів, у ПТНЗ, на основних відділеннях ЗВО усіх рівнів акредитації, для здобуття повної загальної середньої освіти, до загальної чисельності дітей цього віку
	<i>Частка осіб із вищою освітою (повна, базова, незакінчена вища) серед населення 25 років</i>	Характеризує рівень освітньо-кваліфікаційної підготовки населення, є важливою складовою людського розвитку
	<i>Середня тривалість навчання осіб віком 25 років і старше</i>	Найбільш узагальнена характеристика освітньої складової людського розвитку; розраховується як сума кількості років навчання (або загальна тривалість навчання впродовж життя) населення у віці від 25 років і старше у навчальних закладах, що забезпечують отримання відповідного ступеня освіти, починаючи з початкової освіти
	<i>Середній бал за результатами Зовнішнього незалежного оцінювання (по всіх предметах)</i>	Характеризує загальний рівень якості шкільної освіти; розраховується як середній бал по всіх предметах та всіх учасників тестування



МІНІСТЕРСТВО МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
(Мінмолодьспорт)

вул. Еспланадна, 42, м. Київ, 01601, тел./факс: (044) 289-12-94, тел.: (044) 289-03-66, 289-12-64
E-mail: correspond@msms.gov.ua, web-site: <http://dsmsu.gov.ua> код згідно з ЄДРПОУ 38649881

№ _____
від " ____ " _____ 20__ р.
на № _____
від " ____ " _____ 20__ р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Кабай Вікторії Олегівни

«Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в
Україні»

представленого на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
зі спеціальності 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика»

Цим засвідчуємо, що Кабай Вікторія Олегівна, здобувач кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету, подала до розгляду матеріали дослідження та презентацію нового підходу до оцінювання та регулювання міграційної поведінки молоді України в умовах змін ринку праці, які були використані Міністерством молоді та спорту України в процесі практичної діяльності.

Практичну цінність мають запропоновані комплексний підхід до соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення, програмні положення соціологічного опитування з метою з'ясування міграційних настроїв молоді, які апробовано на прикладі студентів випускних курсів навчальних закладів вищої освіти Кіровоградської області.

Рекомендації В. Кабай, спрямовані на регулювання міграційних настроїв молоді, отримали схвальні відгуки; їх використано під час розробки стратегії молодіжної політики міністерства у 2019 році, пропозицій щодо заохочення роботодавців до створення першого робочого місця для випускників навчальних закладів. Аналітичні матеріали наукового дослідження В.Кабай знайшли практичне застосування в процесі підготовки нарад та зустрічей з підприємцями, присвячених питанням трудової міграції української молоді.

Заступник Міністра

М. ДАНЕВИЧ




ОН
**ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**
**TRADE UNION OF EDUCATION AND
SCIENCE WORKERS OF UKRAINE**

 Юридична адреса: 01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2
 Адреса для листування: 04071, м. Київ, вул. Ярославська, 6
 Тел./факс: +380 (44) 462-51-90

 2, Maidan Nezalezhnosti, Kyiv, Ukraine, 01012
 Tel./fax: +380 (44) 462-51-90

E-mail: sekt.osvita@gmail.com

Website: www.pon.org.ua

Розрахунковий рахунок № 26002010078760 в АТ «Укресімбанк», МФО 322313, КОД СДРПОУ 02605316

21.03.2019 № 02-05/197

ДОВІДКА

про практичне використання

результатів дисертаційного дослідження Кабай Вікторії Олегівни на тему: «Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні», поданого на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук зі спеціальності 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика»

Засвідчуємо, що Кабай Вікторія Олегівна - здобувач кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету, на основі здійсненого аналізу міграційного руху населення та вивчення його мотиваційних засад запропонувала комплексний підхід до соціально-економічної оцінки причин та наслідків зовнішньої міграції населення, обґрунтувала необхідність та напрями державного регулювання міграційної поведінки населення, зокрема, шляхом вирівнювання розмірів оплати праці випускників навчальних закладів з країнами-сусідами (Польща, Словачія, Угорщина, Чехія).

Практичну значимість має вдосконалення програм та методики соціологічного опитування з метою з'ясування міграційних настроїв молоді, яку апробовано на прикладі студентів випускних курсів ВНЗ Кіровоградської області із з'ясуванням досвіду і бажання переїзду в межах області, країни, за кордон та на різні періоди часу, мети бажаного виїзду, рівня задоволення потреб та оцінки можливостей праці в Україні, ієрархії вимог до умов праці. Результати опитування підтвердили цільову орієнтацію переважної більшості опитаних студентів на зовнішню міграцію на тривалий період часу, що слід враховувати соціальним партнерам в Україні.

Розробки автора загалом визнано практично корисними. Результати дослідження використано в процесі організації та проведення профспілкових заходів з питань захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів освітян, а також підготовки пропозицій до Кабінету Міністрів України щодо вдосконалення соціального діалогу з питань гідної праці, розв'язання проблем працевлаштування випускників навчальних закладів з метою запобігання інтелектуальних втрат країни через зовнішню міграцію.

Заступник голови Профспілки

С.М.Романюк



**КИРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

вул. В.Чорновола, 38, м.Кропивницький-22, 25022, тел. 22-28-37, факс 22-35-64,
e-mail: public@gutszn.kr-admin.gov.ua, код в ЄДРПОУ 03197612

№ _____
на № _____ від _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів наукового дослідження
на тему «Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні»**

Кабай Вікторія Олегівна, здобувач кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету, представила результати оцінки тенденцій міграційного руху в Україні, його наслідків та загроз для економіки, пропозиції щодо розробки механізмів регулювання мотивації трудової міграції населення України на основі створення робочих місць у депресивних регіонах з гідною оплатою праці, стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, державного забезпечення першим робочим місцем.

Результати дослідження Кабай В. О. знайшли використання у практичній діяльності департаменту соціального захисту населення у процесі розробки заходів щодо вдосконалення державної політики у сфері трудової міграції населення та пропозицій щодо забезпечення соціального діалогу з питань гідної праці населення області.

Заступник директора департаменту  **В.ЮХИМЕНКО**

Кіровоградська обласна державна адміністрація
Департамент соціального захисту населення
23-04.2-30/283/0.2303 від 18.01.2019





**ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК
КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

вул. Преображенська, 4, м. Кропивницький, 25006
тел. факс 24-59-21, E-mail: fpo@host.kr.ua
розрахунковий рахунок № 26002052925309
ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК» у м. Кропивницькому,
МФО 323583, код 02606119

27.03.2019 № 01-20/45

на № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження
результатів дисертаційного дослідження
Кабай Вікторії Олегівни, здобувача кафедри економіки та підприємництва
Центральноукраїнського національного технічного університету, на тему
«Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в
Україні»

Цим засвідчуємо, що подані до розгляду результати дисертаційного дослідження Кабай Вікторії Олегівни розглянуто та загалом схвалено.

Практично корисними визнано результати оцінювання міграційного руху, причин активізації міграційних настроїв молоді Кіровоградської області, рекомендації щодо проведення профорієнтаційної роботи серед молоді, забезпечення випускників навчальних закладів першим робочим місцем; зарахування періоду навчання у трудовий стаж, поліпшення умов праці та її оплати на підприємствах регіону. Пропозиції, спрямовані на вдосконалення механізму регулювання мотивації трудової міграції в регіоні, знайшли практичне використання в діяльності Федерації профспілок Кіровоградської області під час підготовки пропозицій щодо удосконалення колективних договорів на підприємствах, захисту трудових прав та соціальних гарантій молодих працівників.

Голова ФПО



М. Баланенко



УКРАЇНА

**У К Р К О О П С П І Л К А
СПІЛКА СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ
КИРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ
КОМПАНІЇВСЬКЕ РАЙОННЕ СПОЖИВЧЕ ТОВАРИСТВО**

вул. Вишнева, 32, смт. Компаніївка, Кіровоградська обл., 28400

тел.: (05240) 2-04-65, факс: 2-06-65

E-mail: Kompaniyvka-oss@ukr.net

від «27» березня 2019р.

№ 01-17/34

ДОВІДКА

про практичне використання

результатів дисертаційного дослідження Кабай В. О.

на тему «Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні»

Цим засвідчуємо, що Кабай Вікторією Олегівною, здобувачем кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету, на основі здійсненої оцінки тенденцій міграційного руху в Україні, його наслідків та загроз для економіки запропоновано створення привабливих робочих місць у депресивних населених пунктах та впровадження принципів гідної праці, обґрунтовано необхідність державної підтримки стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді та забезпечення їх першим робочим місцем як ефективного механізму регулювання мотивації трудової міграції населення України. Пропозиції автора є доцільними в контексті завдань скорочення плинності кадрів та підвищення зацікавленості працівників у роботі на підприємстві завдяки створенню більш сприятливих умов праці та її оплати, вдосконаленню колективного договору.

**Голова правління
Компаніївського районного
споживчого товариства**



Жученко М. Л.
Жученко М. Л.



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

проспект Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006,
тел.: 55-92-34, факс 55-92-53, E-mail: rektor@kntu.kr.ua, код ЄДРПОУ 02070950

28 12 2018 р. № 31-15/2034
На № _____

ДОВІДКА

**ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО
ДОСЛІДЖЕННЯ**

**Кабай Вікторії Олегівни на тему
«Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в
Україні»**

Видана в тім, що Кабай Вікторія Олегівна розробила і представила для розгляду матеріали дослідження щодо розробки механізмів регулювання мотивації трудової міграції населення України.

Основні результати, висновки та пропозиції автора, зокрема пропозиції щодо застосування комплексного підходу до соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення використовуються у навчальному процесі під час викладання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету.

Перший проректор



В. М. Кропивний