

УДК [314.15:331.522.5(477)]:005.33(045)  
JEL Classification J61, O15

Калініченко Д.Р.,  
*аспірант\**, асистент кафедри підприємництва і торгівлі,  
Запорожець Ю.В.,  
*студент*,  
Донецький національний університет економіки  
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,  
Кривий Ріг

## ФАКТОРИ, ІНТЕНСИВНІСТЬ ТА НАСЛІДКИ МІГРАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: МАЙБУТНЄ УКРАЇНИ

Kalinichenko D.R.,  
*postgraduate student, assistant at the department  
of entrepreneurship and trade,*  
Zaporozhets Yu.V.,  
*student*  
Donetsk National University of Economics  
and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,  
Kryvyi Rih

## FACTORS, INTENSITY AND CONSEQUENCES OF MIGRATION OF HUMAN CAPITAL: THE FUTURE OF UKRAINE

**Постановка проблеми.** В останні роки в Україні різко загострюється ситуація на ринку праці: знижується попит на ринку праці, скорочується кількість робочих місць, зростає рівень безробіття. Відповідно до пом'якшення трудового клімату для українців в країнах Європи все більша частка економічно активного населення виїжджає за кордон, до того ж зростає кількість довгострокових мігрантів та тих, які не мають наміру повертатись в Україну.

Проблема міграції є актуальною по всьому світу, тому потребує детального дослідження задля уникнення загострення ситуації та пошуку оптимального її вирішення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання міграції є предметом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців, таких як: А. Антохов, В. Капітан, О. Гриценко, І. Комарницький, С. Макуха, М. Мельник, Н. Блюк, С. Мельник, В. Новицький, О. Позняк, А. Сухорукова, В. Тарасевича, С. Фоміна та багато інших науковців.

Проте останнім часом проблема міграції гостро стоїть перед багатьма країнами світу: військові, політичні, соціальні конфлікти змушують людей до міграції. В умовах глобалізації відкритість кордонів призвела до спрощення працевлаштування за кордоном. Тому все більше країн страждають від втрати/перенасищення економічно активного населення. В таких умовах необхідно досліджувати фактори, що впливають на міграцію, методи її стримування, розробку політики зниження темпів міграції.

Питання розвитку людського капіталу як ключового фактору формування національної економіки інноваційного типу тривалий час є об'єктом досліджень таких науковців, як В. Антонюк, В. Важинська, Н. Голікова, О. Грішнова, Я. Ларіна, О. Брацлавська, А. Семикіна, Н. Марущак та інших.

Разом з тим окремі важливі теоретико-методичні і прикладні аспекти забезпечення інноваційного розвитку країни на основі реалізації концепції людського капіталу не дістали належного висвітлення, з огляду на активну наукову полеміку у відзначених предметних сферах наукового дослідження. Так, потребує подальшого уточнення вплив факторів на проблему міграції людського капіталу країни, забезпечення його конкурентоспроможності.

**Постановка завдання.** Мета дослідження – визначення причин міграції людського капіталу країни та надання пропозицій щодо вирішення даної проблеми. Основними завданнями даного дослідження є: визначення та вдосконалення понятійного апарату щодо тлумачення «людський капітал» та «міграція людського капіталу»; оцінка країни за індексом людського капіталу;

\* Науковий керівник: Волошина С.В. – к.е.н., доцент

встановлення зв'язку між розвитком людського капіталу та станом ринку праці; характеристика впливу факторів безробіття та міграції на розвиток людського капіталу.

Об'єктом дослідження є міграція людського капіталу. Предмет дослідження – причинно-наслідкові зв'язки між станом ринку праці і розвитком людського капіталу, визначення темпів міграції людського капіталу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У своїй праці «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» Г. Беккер розглянув людський капітал як сполучення знань, здоров'я, навичок і досвіду, які людина використовує з метою отримання доходу. До того ж науковець обґрунтував ефективність інвестицій в людський капітал та сформулював економічний підхід до людської поведінки, за що отримав у 1992 р. Нобелівську премію [1].

Багатогранність трактувань категорії «людський капітал», її вагоме місце в соціально-економічній площині сучасності, вплив на конкурентні позиції персоналу, підприємств, держав вимагає більш повного розкриття суті людського капіталу. Пропонуємо згрупувати основні позиції зарубіжних та вітчизняних науковців стосовно визначення поняття «людський капітал» в таблиці 1.

Таблиця 1

Трактування категорії «людський капітал» різними групами науковців

Автори	Підхід	Сутність категорії «людський капітал»
Л. Абалкін, М. Ажажа, В. Антонюк, Б. Генкін, Й. Бен-Порет, Близнюк, Г. Боуен, Е. Долан, Р. Дорнбуш, Д. Ліндсей, А. Ерік, Г. Євтушенко, Г. Зелінська, Р. Капелюшников, В. Клочков, І. Корогодін, В. Крауз, В. Куценко, І. Лапшина, О. Левчук, Дж. Лорманз, Ф. Махлуп, Л. Михайлова, Р. Нуреев, В. Пожуєв, Г. Прошак, К. Смалензі, Р. Тон, Л. Туроу, Р. Шуллер, Л. Шевчук, К. Чандра Шекхар, Д. Фінк, С. Фішер	Традиційний (ресурсно-споживчий)	Сукупність усіх можливих якостей, здібностей, властивостей носіїв людського капіталу, які визначають продуктивність праці і можуть стати джерелами доходу для людини, її родини, домогосподарства, підприємства, регіону, держави
С. Агабеков, М. Критський, І. Ільїнський, А. Добринін, С. Дятлов, Л. Сімкіна, Т. Стоуньєр, Е. Циренова	Історичний (цивілізаційний)	Адекватна постіндустріальному стану суспільства епохи науково-технічної революції форма вираження (організації, функціонування, розвитку) продуктивних сил людини, в основі якої – рух економічного суб'єкта як нової сили суспільного прогресу
А. Аулен, В. Костюк, Дж. Коулман, О. Убейволк	Психологічний	Актив, що виникає із поєднання діяльності з психікою та мотивацією створюється шляхом внутрішньої трансформації індивідів
В. Адріанова, В. Басів, Х. Беков, Г. Бекер, Д. Богиня, С. Брю, О. Головін, В. Гойло, Н. Голікова, О. Грішнова, В. Ковалевська, М. Кім, Е. Лібанова, Г. Лич, В. Мандибуря, К. Макконел, Г. Менк'ю, Ж. та В. Поплавські, Н. Ушенко, Т. Шульц	Інвестиційно-кумулятивний	Нематеріальний актив, що формується та нагромаджується в результаті інвестицій в освіту, охорону здоров'я, відпочинок, культурний розвиток. Учені наголошують на формуванні та накопиченні вкладень в освіту
Р. Ехненберг, Р. Сміт, Ту Девенпорт	Особистісний	Актив, що перебуває у власності працівників (а не їх роботодавців), наголошування на тому, що вони володіють ним і вирішують, коли, як і куди будуть його вкладати
Р. Флоріда, Ц. Мелангер	Мобільності	Високомобільний чинник, що може релокалізуватись, але має менше значення, ніж креативний клас
Білик, А. Зуєв, Каленюк, Г. Макклеод, С. Мочерний, Л. Сімкіна, В. Щетинін	Реалізаційно-динамічний	Вартість, авансована та уречевлена у вигляді запасу знань, інформації, досвіду і навичок, мотивацій та здоров'я, які мають властивість приносити більший дохід

Джерело: розроблено на основі [2, с. 13-26; 3; 4]

Враховуючи історичний контекст трансформації категорії «людський капітал» та проведені автором попередні дослідження трактування цього поняття зарубіжними та вітчизняними науковцями, ми прихильні до традиційного, інвестиційно-кумулятивного та реалізаційно-динамічного підходів, та вважаємо базовим таке визначення людського капіталу – це сукупність природжених здібностей та набутих за рахунок інвестицій у особистісний розвиток якостей (знань, вмінь, бажань, мотивів, навичок, психо-фізичного стану, культурного розвитку та ін.), володіння ексклюзивними знаннями (патенти, ноу-хау, дипломи та ін.), нагромадження та реалізація яких слугує конкурентними перевагами на ринку праці та є джерелом отримання додаткового прибутку.

Відмінністю такого трактування від інших є його комплексність:

1) врахування як природжених, так і розвинених за рахунок інвестицій в особистість навичок, вмінь, якостей;

2) врахування індивідуальних ексклюзивних знань, які характеризують творчість та інноваційність особистості (патенти, ноу-хау, винаходи) та важливості освітнього рівня (дипломи, сертифікати тощо), які характеризують кваліфікованість та професійну, освітню зрілість особистості;

3) наголошення на важливості не лише володіння певними якостями, а й їх нагромадження та використання впродовж усього життя.

Для кожного суб'єкта ринку праці категорія людського капіталу є важливою, оскільки її оцінка та вмiле використання дозволяє використовувати власні можливості отримання додаткового заробітку через використання особистих переваг. Для роботодавців вмiле формування та використання людського капіталу працівників дозволяє розвивати підприємства, є драйвером інновацій, оскільки працівники з високим рівнем людського капіталу краще за інших виконують власну роботу, здатні до творчого підходу, реалізації нових ідей. В масштабах країни розвиток людського капіталу слугує основою формування інноваційної економіки, економіки знань, що має високі конкурентні позиції серед інших країн світу.

Щорічно оцінку людського капіталу в розрізі країн проводять спеціалісти World Economic Forum в дослідженні The Global Human Capital Report. Визначимо зміну індексу людського капіталу України та його глобальний рівень на основі даних World Economic Forum в табл. 2.

**Таблиця 2**

**Індекс людського капіталу України за 2015-2017 рр.**

Показники	Роки		
	2015	2016	2017
Індекс людського капіталу	76,21	78,42	71,27
Рейтингове місце України в світі за індексом	31	26	24

*Джерело: розроблено на основі [5]*

Відповідно даних табл. 2 можна констатувати підвищення рейтингового положення України за індексом людського капіталу, проте саме значення індексу знижується з 76,21 у 2015р. до 71,21 у 2017р.

Показник індексу людського капіталу за рейтингом The Global Human Capital Report складається з чотирьох компонентів:

- Sapacity (здібності), який формується індикаторами «грамотність» та освітою в початковій, середній та вищій школах;

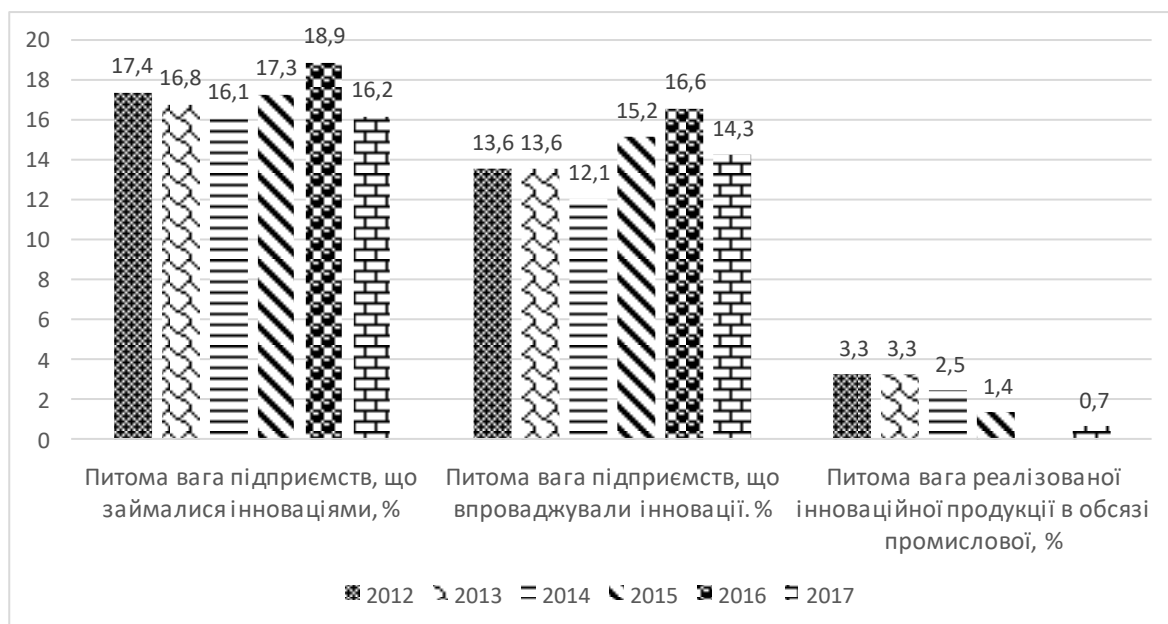
- Deployment, що сформовано показниками зайнятості та безробіття населення, гендерної рівності робітників;

- Development (розвиток), який характеризується якістю отриманої освіти, диверсифікацією навичок випускників, ефективністю проведенням тренінгів та підвищення кваліфікації працівників;

- Know-how (Ноу-Хау), що характеризується наявністю висококваліфікованої робочої сили, складністю робіт, інноваційною складовою економіки [5].

Кожен з оцінених показників мають однакову вагу у формуванні загального індексу людського капіталу. При цьому найнижчими індикаторами для України є Deployment та Know-how.

Основою оцінки для показника «Ноу-Хау» є інноваційна діяльність підприємств та кількість зайнятих робітників в такій діяльності. Розглянемо статистичну інформацію щодо підприємств, що займаються інноваційною діяльністю в Україні та кількість інноваційної продукції (рис. 1).



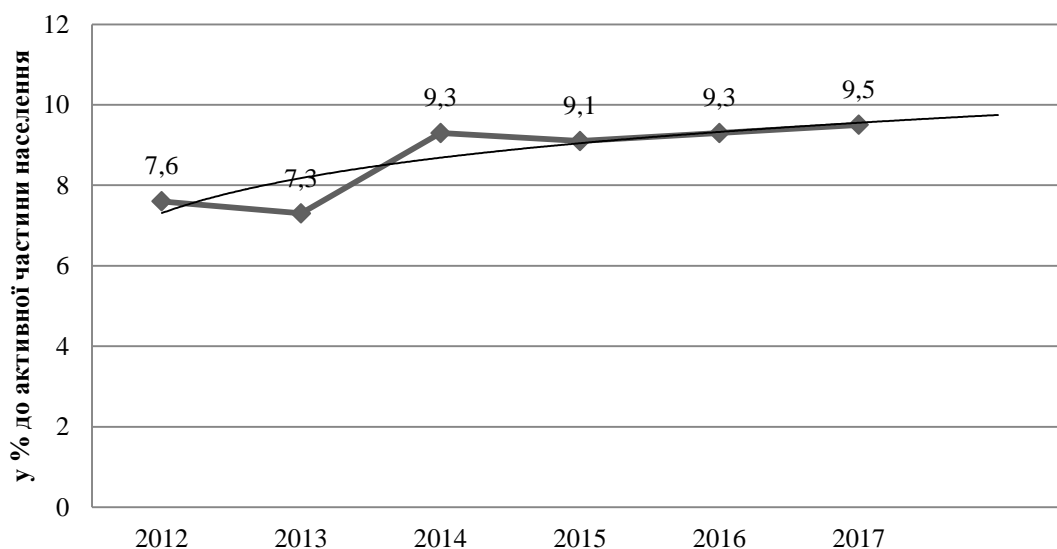
**Рисунок 1. Динаміка показників інноваційної діяльності в Україні у 2012-2017 рр.**

Джерело: складено авторами на основі [6]

З інформації рис. 1 видно, що загалом кількість підприємств, які займалися інноваціями у 2017 р. значно знизилась (на 2,7%) порівняно з 2016 р. та на 1,2% порівняно з 2012 р. Схожа тенденція за показником питомої ваги підприємств, що впроваджували інновації: їх кількість знизилась на 2,3% порівняно з 2016 роком. Значну тенденцію погіршення має питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової: відбулось зниження з 3,3% у 2012 р. до 0,7% у 2017 р. Тобто достатньо низький показник компонента «Ноу-Хау» відповідає як малій частці підприємств, що займалися та впроваджували інновації, так і загалом дуже низькою часткою інноваційної продукції.

Компонент Deployment характеризується показниками зайнятості і безробіття. Обидва показники пов'язані між собою, та в теперішніх умовах обтяжуються зростанням рівня міграції працездатного населення.

Розглянемо показники рівня безробіття в Україні за 2012-2017 рр. на рис. 2.



**Рис. 2. Рівень безробіття в Україні у % до активної частини населення у віці 15–70 років за 2012–2017 рр.**

Джерело: складено авторами на основі [6]

Як видно на рис. 2, в Україні протягом 2012-2017 рр. відбувається зростання рівня безробіття з 7,6% у 2012 р. до 9,5% у 2017 р. Така постійна тенденція зростання рівня безробіття в країні викликана погіршенням економічної ситуації, зменшенням кількості робочих місць. В таких умовах населення країни вдається до трудової міграції, яка є також міграцією людського капіталу, оскільки саме активна частина трудового населення України виїжджає у пошуках вільних робочих місць та кращих умов праці з вищою її вартістю до інших країн.

Під трудовою міграцією розуміють переміщення особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць держави (внутрішня трудова міграція) [7, с. 478].

Враховуючи наведені твердження понять «трудова міграція» та «людський капітал», пропонуємо наступне визначення поняття «міграція людського капіталу» – це переміщення економічно активного населення та сукупності їх навичок, здібностей, якостей, ексклюзивних знань, реалізація яких приносить додатковий дохід за кордоном, що фактично є втратою додаткового доходу країнами-донорами.

Досліджуючи міграційні потоки в Україні за останні роки, можна побачити підвищення міграційної активності економічно активного населення. З кожним роком міграція набуває все більших масштабів і її неможливо повністю відстежити. Міграція в Україні пов'язана з відкритістю кордонів Польщі та зростанням кількості студентів, які отримують освіту за кордоном.

Спроба розвинути економіку в Україні так і не призвела до вирішення проблеми реального покращення умов життя населення та зростання попиту на робочу силу. Більшість показників соціально-економічного розвитку свідчить про все більше зубожіння українського народу. Можливості працевлаштування на офіційному ринку праці України є незначними, до того ж зайнятість в секторі економіки держави не гарантує добробуту та не забезпечує потреб відтворення робочої сили працюючого [8, с. 175].

За даними Державної Служби Статистики України за кордон на заробітки з 2015 по 2017 рік виїхало приблизно 1,9 млн. осіб. З них до Польщі виїхало 506,5 тис. осіб, до Росії – 342,4 тис. осіб, до Італії – 146,7 тис. осіб, до Чеської Республіки – 122,5 тис. осіб, до США – 23,5 тис. осіб, до Білорусі – 22,5 тис. осіб, до Португалії – 20,3 тис. осіб, до Угорщини – 17,1 тис. осіб, до Ізраїлю – 13,9 тис. осіб, до Фінляндії – 13,3 тис. осіб, до Німеччини – 10,2 тис. осіб та до інших країн – 64,4 тис. осіб [6].

За даними Міжнародної Організації з Міграції (МОМ), у 2013 р. загальна кількість мігрантів з України становила понад 4 млн осіб, а у 2017 р. близько 6 млн осіб. Окрім того, якщо розглядати країни за кількістю трудових мігрантів, Україна у 2013 р. займала 9 місце в світі, у 2017 р. – 7 місце [9]. Дослідники з McKinsey Global Institute у звіті *People on the move: global migration's impact and opportunity* станом на кінець 2016р. наводять наступні дані: кількість українських мігрантів становить понад 6 млн осіб, Україна за кількістю мігрантів посідає 7 місце в світі [10].

Як повідомляє статистика, 70% всіх мігрантів становлять чоловіки. 16% мігрантів – здобувачі вищої освіти за кордоном, більшість яких для навчання обрали Великобританію та Ізраїль. Вірогідність повернення здобувачів вищої освіти в Україну є мінімальною, оскільки умови та оплата праці за кордоном є більш конкурентоздатними [6].

Важливим аспектом вивчення трудової міграції в розрізі міграції людського капіталу є визначення тієї кількості мігрантів, що працевлаштувались за фахом. За даними держстатистики, відповідно до отриманої кваліфікації працювало 26,8% трудових мігрантів, у іншій сфері, ніж потребує кваліфікація – 29,5%, за нижчою кваліфікацією – 5,7% мігрантів, а за вищою – 1,4%, на роботі, що не потребувала кваліфікації працювали 36,1% мігрантів, 0,5% мігрантів не визначено [6; 10].

Результати опитування компанії "Ernst and Young Україна" свідчать, що понад половина українських компаній сьогодні стикаються із труднощами у підборі персоналу саме через критично високий рівень трудової міграції [11]. Крім того значна частка трудових мігрантів – молодь віком від 18 до 29 років не мають намірів повертатись на батьківщину. Загалом – третина від загальної кількості трудових мігрантів мають вищу освіту (за даними МОМ). Тобто зараз значна частка прогресивної частини населення залишає країну в пошуках кращих умов праці. За кордоном людський капітал більшості українських кадрів будуть використовувати та розвивати для зростання власної економіки. Частина таких втрат для України є безповоротними [11; 12].

Трудові мігранти за професійними групами мають такий вигляд: професіонали, фахівці, технічні службовці – 9,1%, працівники сфери торгівлі та послуг – 14,3%, кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства – 1,7%, кваліфіковані робітники з інструментом – 25,9%, робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 7,4%, найпростіші професії – 41,6%.

Трудових мігрантів, задіяних у сфері будівництва найбільше, їх кількість складає 493 тис. осіб, задіяних у діяльності домашніх господарств – 209,2 тис. осіб, у сільському, лісовому та рибних господарствах – 176,2 тис. осіб, у сфері промисловості – 142,8 тис. осіб та ін.

Одним з основних мотивів поряд з працевлаштуванням за кордоном є також вищий рівень заробітних плат за кордоном. Середньомісячний заробіток одного трудового мігранта в середньому за кордоном складає 772 дол. США, а в Україні він становить 203 дол. США. Так, у сільському, лісовому та рибному господарствах працівник за кордоном може отримати 494 дол., а в Україні у тій же сфері зайнятості він отримає 164 дол.; у сфері промисловості за кордоном – 713 дол., в Україні – 231 дол.; у сфері будівництва за кордоном – 770 дол., в Україні – 185 дол.; у сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів за кордоном – 349 дол., в Україні – 227 дол.; у сфері транспортного, складського господарств, поштової та кур'єрської діяльності за кордоном – 1262 дол., в Україні – 227 дол.; у сфері тимчасового розміщення та організації харчування за кордоном – 1071 дол., а в Україні – 137 дол. [6].

Основними причинами міграції серед економічно активного населення України є тривала політична криза в суспільстві, невдоволення економічним становищем; незабезпечення країною умов для реалізації можливостей своїх громадян, значно вищий рівень заробітної плати у країнах імміграції, військові причини [12].

**Висновки з проведеного дослідження.** Тобто, основними факторами міграції людського капіталу, що є невід'ємним від міграції трудових ресурсів є саме економічні фактори, серед яких основні – вищий рівень оплати праці за кордоном, можливість працевлаштування за фахом. Впливовість цих факторів зростає в умовах скорочення кількості робочих місць в Україні в результаті економічної кризи, відсутності розвитку прогресивних, сучасних сфер господарства.

За таких умов інтенсивність трудової міграції українців щорічно зростає, дедалі більша частка мігрантів вдається до довгострокової трудової міграції. Зростають настрої серед населення до освітньої та трудової міграції.

Можливо зараз в короткотерміновому аналізі трудова міграція має більше позитивних сторін: зростають надходження капіталу в Україну, стримується рівень безробіття. Проте за відсутності рішучих кроків на ринку праці України майбутні перспективи від зростання трудової міграції матимуть негативний характер. Оскільки значна частка молоді з вищою освітою зараз реалізує свій людський капітал за кордоном. За відсутності конкурентоздатних умов на вітчизняному ринку праці (створення нових робочих місць, достойний рівень заробітної плати) трудова міграція українців в майбутньому буде лише зростати, що призведе до зниження показника людського капіталу.

## Література

1. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. University of Chicago Press, 1993. 390 p.
2. Ларіна Я., Брацлавська О. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: монографія. Київ: ВЦ «Академія», 2012. 248 с.
3. Семикіна А. В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: монографія. Одеса: «Атлант» ВОІ СОІУ, 2018. 72 с.
4. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. URL: [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14\\_maruschak%20n.p..doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm). (дата звернення: 22.10.2018).
5. World Economic Forum. The Global Human Capital Report URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (дата звернення: 24.10.2018).
6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.10.2018).
7. Капітан В. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні. *Ефективність державного управління*. 2012. № 32. С. 474–481.
8. Блюк Н. Про деякі питання трудової міграції в Україні. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJPN/vnulpurn2016838>. (дата звернення: 26.10.2018).
9. Звіти ООН. World Migration Report. URL: [https://www.un-ilibrary.org/migration/world-migration-report-2018\\_f45862f3-en](https://www.un-ilibrary.org/migration/world-migration-report-2018_f45862f3-en) (дата звернення: 26.10.2018).
10. McKinsey Global Institute. People on the move: global migration's impact and opportunity. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Global%20migrations%20impact%20and%20opportunity/MGI-People-on-the-Move-Full-report.ashx> (дата звернення: 26.10.2018).
11. Трудова міграція: за яких умов українці перестануть тікати з країни. URL: [https://24tv.ua/ru/trudova\\_migracija\\_za\\_jakih\\_umov\\_ukrainci\\_perestanut\\_tikati\\_z\\_kraini\\_n984191](https://24tv.ua/ru/trudova_migracija_za_jakih_umov_ukrainci_perestanut_tikati_z_kraini_n984191) (дата звернення: 26.10.2018).

12. Міграція в Україні: факти і цифри 2016 / Міжнародна організація з міграції (МОМ). Представництво в Україні. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf) (дата звернення: 26.10.2018).

### References

1. Becker, G. (1993), *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed., University of Chicago Press, 390 p.
2. Larina, Ya. and Braczlavska, O. (2012), *Rozvytok liudskoho kapitalu v umovakh hlobalizatsii* [Human capital development in globalizations conditions], VCz «Akademii», Kyiv, Ukraine, 248 p.
3. Semykina, A.V. (2018), *Lyudskyy kapital: pidvyshhennia konkurentospromozhnosti na osnovi sotsialnykh innovatsii* [Human Capital: Increasing Competitiveness on the Social Innovation Basis], Odesa, "Atlant" VOI SOIU, Ukraine, 272 p.
4. Marushhak, N.P. *Lyudskyy kapital yak faktor rozvytku ekonomiky Ukrainy* [Human capital as a factor for the Ukrainian economy development], available at: [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14\\_maruschak%20n.p..doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm) (access date October 22, 2018).
5. World Economic Forum (2017), "The Global human Capital Report", available at : <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (access date October 24, 2018).
6. State Statistics Service of Ukraine, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (access date October 26, 2018).
7. Kapitan, V. (2012), "Labor migration as an aspect of employment in Ukraine", *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia*, no. 32, pp. 474–481.
8. Blok, N. (2016), "On some issues of labor migration in Ukraine", available at: <http://nbuv.ga.ua/UJPN/vnulpurn2016838> (access date October 26, 2018).
9. UN-library "World Migration Report", available at: [https://www.un-ilibrary.org/migration/world-migration-report-2018\\_f45862f3-en](https://www.un-ilibrary.org/migration/world-migration-report-2018_f45862f3-en) (access date October 26, 2018).
10. McKinsey Global Institute. *People on the move: global migration`s impact and opportunity* available at: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Global%20migrations%20impact%20and%20opportunity/MGI-People-on-the-Move-Full-report.ashx> (access date October 26, 2018)
11. Semenuha, R. (2018), "Labor migration: which conditions under Ukrainians will no longer flee the country", available at: [https://24tv.ua/ru/trudova\\_migracija\\_za\\_jakih\\_umov\\_ukrainci\\_perestanut\\_tikati\\_z\\_kraini\\_n984191](https://24tv.ua/ru/trudova_migracija_za_jakih_umov_ukrainci_perestanut_tikati_z_kraini_n984191) (access date October 26, 2018).
12. International Organization for Migration (2017), "Migration in Ukraine: facts and figures", available at: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf) (access date October 26, 2018).

Стаття надійшла до редакції 05.11.2018 р.

Рецензент: д.е.н., доцент Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського Г.О. Горіна