

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ  
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ  
ТА СОЦІОЛОГІЇ**

**СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ МІГРАЦІЙНИХ ПРАКТИК  
УКРАЇНСЬКОГО СТУДЕНТСТВА ТА ЇХ ВПЛИВ НА РИНОК  
ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

**Кваліфікаційна робота**

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконав: студент 2 курсу 07-211М групи  
Спеціальності 231 Соціальна робота  
Освітньо-професійної програми «Соціальна робота»  
Андрій БАБЕНКО

Керівник: Ольга ФЕДОРОВА, доцентка

Рецензент: Іван КРУПНИК, доцент

Херсон – 2020

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. Сучасне розуміння міграції та її вплив на трудовий потенціал України</b> .....	8
1.1 Визначення міграції, її види та форми.....	8
1.2 Мотивація міграційних переміщень населення: сутність, передумови, чинники формування.....	16
1.3 Наслідки міграції молоді для українського ринку праці.....	23
1.4 Сучасний стан і структура міграції молоді в Україні.....	27
<b>РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження міграційних намірів студентської молоді</b> .....	36
2.1 Програма емпіричного дослідження міграційних намірів студентів Херсонського державного університету.....	36
2.2 Викладення результатів емпіричного дослідження.....	40
<b>РОЗДІЛ 3. Соціальні механізми стримування міграційних потоків студентської молоді</b> .....	50
3.1 Інформаційно-просвітницька діяльність як інструмент впливу на мотиваційну сферу студентської молоді.....	50
3.2 Соціально-економічні механізми стримування міграційної активності українського студентства.....	58
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	70
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	74
<b>ДОДАТКИ</b> .....	83

## ВСТУП

Інтенсифікація міграційних практик молодого населення нашої держави останнім часом усе більше занепокоює учених та дослідників. Про загострення проблеми міграції молоді свідчать, наприклад, дані Eurostat, відповідно до яких частка осіб віком від 15 до 24 років у загальній кількості мігрантів до країн Європейського Союзу протягом останніх 15 років має переважно зростаючу тенденцію [70, с.86; 41]. Еміграція молодих українців за кордон відчувається у погіршенні демографічної ситуації, зниженні чисельності робочої сили в країні, і при цьому означає «відтік мізків» (утрату цінного потенціалу держави в особі молодих та перспективних фахівців, що мають сучасну освіту, здатні працювати в глобальному інформаційному середовищі). Міграційні переміщення молоді стають серйозною проблемою для держави, бо вже сьогодні в Україні більшість компаній не в змозі закрити власні вакансії, при цьому не вистачає робітників навіть зі звичайним набором кваліфікацій, не говорячи про фахівців вищого освітньо-кваліфікаційного рівня.

Оскільки студенти є потенційними ініціаторами різноманітних інноваційних перетворень, найбільш продуктивною робочою силою на ринку праці, то дослідження їх еміграційних намірів, причин, мотивів міграції допоможе краще зрозуміти цілі та потреби зазначеної групи населення і, як наслідок, дасть змогу розробити й у подальшому реалізувати комплекс заходів необхідних для збереження трудового потенціалу держави, що обумовлює актуальність вибраної теми дослідження.

Міграція української молоді є предметом досліджень таких вітчизняних вчених, як М. Касьянова, Е. Лібанова, О. Малиновська, І. Прибиткова, О. Позняк, Г. Щерба, В. Чорна та інші.

Проблеми міграційних намірів молоді у своїх працях висвітлюють О. Балакірева, О. Блинова, К. Коперсак, Д. Мельничук, А. Смалійчук.

**Мета дипломної роботи** – запропонувати соціальні механізми стримування міграційних потоків студентської молоді в Україні.

У відповідності з метою дослідження поставлені **такі завдання:**

- проаналізувати наукову базу з питань молодіжної міграції;
- дати визначення міграції, виділити її види та форми;
- визначити сутність, передумови, чинники формування мотивації міграційних переміщень населення;
- проаналізувати наслідки міграцій молоді для українського ринку праці;
- проаналізувати сучасний стан, структуру і тенденції розвитку міграції молоді в Україні;
- провести емпіричне дослідження міграційних намірів студентської молоді;
- на основі результатів емпіричного дослідження з'ясувати міграційні наміри студентської молоді та основні соціальні чинники, які впливають на їхнє формування;
- визначити інструменти соціально-психологічного впливу на мотиваційну сферу студентської молоді у рамках інформаційно-просвітницької діяльності;
- запропонувати соціально-економічні механізми стримування міграційної активності українського студентства.

**Об'єкт дослідження** – міграційні практики українського студентства.

**Предмет дослідження** – соціальні чинники міграційних практик українського студентства та їх вплив на ринок праці в Україні.

Для розв'язання поставлених завдань використовувались такі **методи дослідження:** комплексний аналіз та систематизацію наукових праць з проблеми, що розглядається, наукових положень психолого-педагогічної, соціологічної, економічної, юридичної, демографічної літератури – для виявлення сутності поняття «міграція», її видів та

форм, наслідків міграції молоді для українського ринку праці, визначення змісту та передумов формування мотивації міграційних переміщень населення; аналіз статистичних даних та результатів емпіричних досліджень – для виявлення причин та основних груп мотивів міграційних переміщень, структури і тенденцій розвитку міграції молоді в Україні; анкетування – для дослідження міграційних намірів студентської молоді.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами (тільки для денної форми навчання).** Освітньо-кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології «Сучасні технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.11.2019 р. № 4, від 20.10.2020 р. № 3) та наказом по Херсонському державному університету від 30.10.2020 № 1060-Д «Про затвердження тематики кваліфікаційних робіт (проектів) здобувачам другого (магістерського) рівня вищої освіти терміном навчання 1 рік та 4 місяця другого року навчання денної форми у 2020-2021 навчальному році».

**Апробація результатів дослідження.** Матеріали дослідження обговорювались на засіданнях кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.11.2019 р. № 4, від 20.10.2020 р. № 3), а також опубліковано у вигляді статті:

1. «Причини міграції молоді», Альманах «Магістерські студії», Випуск XIX, Херсон. ХДУ, 2019 – С. 276-277.

2. «Наслідки зовнішньої трудової міграції населення для вітчизняного ринку праці», Альманах «Магістерські студії», Випуск XX, Херсон. ХДУ, 2020 – С. \_\_\_\_.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у поглибленні теоретичних засад щодо стану, тенденцій, закономірностей молодіжної міграції в Україні та розробленні заходів спрямованих на стримування міграційної активності студентської молоді. Наукову новизну магістерської дисертації визначають такі суттєві результати:

*удосконалено:*

- механізм стримування міграційних потоків студентської молоді у сфері регулювання трудової міграції та молодіжної політики шляхом реалізації заходів інформаційно-просвітницького, соціально-економічного характеру спрямованих на модифікацію світогляду молодих людей, збільшення рівня їх поінформованості й багажу знань з питань міграції та можливостей працевлаштування в межах власної держави, підвищення рівня оплати праці молодих фахівців, зменшення рівня безробіття у цій соціально-демографічній групі, підтримку й стимулювання молодіжного підприємництва, удосконалення освітнього процесу, здійснення ретельного моніторингу й прогнозування розвитку національного ринку праці.

*отримали подальший розвиток:*

- класифікація причин і мотивів міграції, що надало змогу глибше з'ясувати специфіку їх дії на особистість мігранта, дійти висновку про складність та неоднозначність процесу мотивації міграції населення, необхідність його багатофакторного регулювання на різних рівнях державного управління.

- дослідження міграційних намірів студентів Херсонського державного університету за рахунок розширення й деталізації окремих його аспектів, зокрема вивчалися дотичність до міграції, причини та чинники, які стимулюють/стримують міграційну активність молоді, бажанні країни призначення, умови й термін перебування за кордоном, бачення перспектив соціально-економічного розвитку України.

**Практична значущість.** Матеріали випускної роботи можуть бути використані в теоретичних напрацюваннях із соціології, демографії, соціології міграції, соціології молоді, а також для обґрунтування заходів з підвищення ефективності державної молодіжної та демографічної політики.

**Структура магістерської роботи:** складається зі вступу, трьох розділів, 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань) та додатків. Дослідження містить 5 рисунків, 9 таблиць. Основний текст дослідження викладено на 71 сторінці. Список використаних джерел, що налічує 74 найменування, викладено на 9 сторінках.

## РОЗДІЛ 1. СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ МІГРАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ

### 1.1 Визначення міграції, її види та форми

За своїм обсягом міграція є надзвичайно широким і досить неоднозначним поняттям. Причиною цього, перш за все, є розрізненість галузей, у яких досліджувалось це явище, серед яких соціологія, демографія, політологія, економіка, юриспруденція.

Уперше поняття «міграція» вводить у науковий вжиток у кінці XIX століття англійський картограф, географ Е. Равенштейн (1834-1913) у роботі «Закони міграції». Автор тлумачить зазначене явище як процес тимчасової або постійної зміни місця проживання, зумовлений взаємодією чотирьох основних груп чинників, що діють: у первинному місці проживання мігранта, на стадії його переміщення, в місці в'їзду, а також чинники особистого характеру [36, с. 36].

Філософський словник соціальних термінів класифікує міграцію як процес переміщення людей у якості невід'ємних частин або окремих представників етносів, що пов'язане зі зміною постійного місця проживання або з поверненням до нього [64]. У юридичній енциклопедії надано таке формулювання: «Міграція – це переміщення осіб через кордон тих чи інших територій у межах однієї країни або з однієї країни в іншу зі зміною постійного місця проживання назавжди або на тривалий час» [73]. Економічна енциклопедія трактує міграцію як соціально-економічний та демографічний процес, який являє собою сукупність територіальних переміщень, що здійснюється індивідами між регіонами, країнами, районами, поселеннями [12].

На думку Ю. Римаренко, міграцію варто розглядати як «переміщення людей (мігрантів) через кордони тих або інших територій зі зміною місця проживання назавжди або на тривалий час» [34, с. 740].



До цього визначення Т. Драгунова додає, що сутність міграції зводиться до «переміщення людей між населеними пунктами, регіонами та країнами, що зумовлене економічними, політичними, етнічними та релігійними чинниками і пов'язане зі зміною місця проживання на різні терміни» [11, с. 73].

Таким чином, головними ознаками міграції як різновиду переміщень, що здійснюються людьми варто вважати [44, с.39]:

- 1) процес переміщення людей у часі й просторі;
- 2) перетин особами як адміністративних меж власної держави (під час здійснення внутрішньої міграції), так і державних кордонів інших країн (зовнішня міграція);
- 3) постійна або тимчасова зміна місця проживання;
- 4) покращення соціально-економічного стану окремого індивіда або групи осіб як основна мета міграційних переміщень.

У цілому, за винятком незначних відмінностей, усі відомі сучасній науці визначення міграції можна умовно розділити на три основні підходи.

По-перше, міграцію слід тлумачити як просторовий рух осіб, незалежно від його характеру, специфіки та кінцевих цілей. Це можуть бути як тимчасові поїздки індивіда в іноземну державу з метою виконання сезонної роботи, здійснення відрядження, проведення відпустки тощо, так і довготривале перебування за кордоном у зв'язку з постійною роботою або отриманням освіти [48, с.375].

По-друге, міграцією є переїзд людини з однієї країни до іншої, який має на меті тимчасову або остаточну зміну місця проживання [54, с.12].

По-третє, міграцією є процес просторового переміщення індивіда, який у кінцевому результаті зумовлює територіальний перерозподіл населення як у країні походження так і у країні-реципієнті [54, с.12].

Отже, взявши за основу ключові ознаки та наведені вище думки, міграцію варто тлумачити як процес переміщення людей між країнами, адміністративно-територіальними одиницями, який має на меті тимчасову або постійну зміну місця проживання, роботи, способу життя.

Варто зазначити, що міграція є достатньо суперечливим соціально-економічним явищем, яке має як позитивні, так і негативні наслідки для країн-реципієнтів і країн-донорів (таблиця 1.1).

**Таблиця 1.1**

**Наслідки міграційних переміщень населення**

Сторони міграції	Наслідки міграції	
	Позитивні	Негативні
Країна-реципієнт	<ul style="list-style-type: none"> <li>- економія на освітніх витратах та професійній підготовці;</li> <li>- зменшення витрат виробництва, за рахунок здешевлення робочої сили;</li> <li>- реалізація непрестижних вакансій імігрантами у різних секторах економіки;</li> <li>- пожвавлення розвитку власного виробництва та збільшення попиту на товари і послуги;</li> <li>- покращення демографічної ситуації.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посилення соціальної напруги через негативний вплив залучення іноземної робочої сили на рівень оплати праці та зайнятість місцевих працівників;</li> <li>- відплив частини грошових доходів за кордон у вигляді переказів імігрантів;</li> <li>- поява міжетнічних, міжнаціональних, міжконфесійних конфліктів;</li> <li>- підвищення рівня злочинності;</li> <li>- поява тіньових секторів економіки.</li> </ul>

## продовження табл. 1.1

Країна-донор	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зменшення соціальної напруги на місцевому ринку праці;</li> <li>- покращення фінансового стану домогосподарств, за рахунок переказів емігрантів;</li> <li>- зменшення рівня безробіття;</li> <li>- зниження навантаження на соціальні фонди;</li> <li>- набуття нових знань та навичок мігрантами, які повертаються на батьківщину, підвищення продуктивності праці.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- негативні зміни в демографічній структурі населення, скорочення його кількості;</li> <li>- зменшення обсягу надходжень до державного бюджету внаслідок скорочення числа потенційних платників податків;</li> <li>- зменшення можливостей національного розвитку внаслідок відтоку за кордон висококваліфікованих спеціалістів;</li> <li>- поширення явища «соціального сирітства», девальвація сімейних стосунків;</li> <li>- збитки від реалізації здібностей фахівців за кордоном, які навчалися в країні-базування;</li> <li>- потрапляння мігрантами в ситуацію торгівлі людьми.</li> </ul>
--------------	--	--

*Джерело: узагальнено автором на основі [9,20,22,35,46,71].*

У науковій літературі наявна значна кількість різноманітних класифікацій видів міграційних переміщень залежно від критерію, що покладений в їх основу.

Так, в залежності від напрямів переміщення людей, виділяють зовнішню і внутрішню міграцію [52, с.130].

Внутрішня міграція – переміщення населення, що відбуваються між окремими адміністративно-територіальними утвореннями однієї держави, містами, сільською і міською місцевістю тощо [52, с.130].

Зовнішня міграція – це переміщення населення, що відбуваються між державами й континентами. У рамках зазначеного виду міграції варто виокремлювати: еміграцію (виїзд громадян певної держави за її межі), імміграцію (в'їзд іноземних громадян до конкретної держави), рееміграцію (повернення колишніх, або дійсних громадян держави на свою батьківщину), репатріацію (повернення людей на батьківщину, які були вивезені проти їх волі) [52, с.130].

У залежності від тривалості міграційні переміщення поділяються на постійні та тимчасові [32, с.56].

Постійна міграція – це процес просторового руху населення, що супроводжується зміною постійного місця проживання [32, с.56].

Тимчасові міграції поділяються на маятникові, циклічні, епізодичні [32, с.56].

Маятникова міграція – це щоденні або щотижневі поїздки населення від місць проживання до місць роботи або навчання, що розташовані в різних населених пунктах. У маятникових міграціях бере участь значна частина міського й сільського населення. Радіус маятничкової міграції для великих міст дорівнює близько 40-70 км, для середніх – 25 - 30 км [32, с.57].

Циклічна (сезонна) міграція – це переміщення працездатного населення, яке пов'язане з пошуком роботи на певний період часу з поверненням на попереднє місце проживання (наприклад, сезонні роботи) [14, с.43].

Епізодична міграція являє собою культурно-побутові, ділові, рекреаційні та інші поїздки, що здійснюються несистематично у часі [14, с.44].

За правовим статусом міграції поділяють на легальні та нелегальні. Легальні міграції – це перетин міжнародних кордонів на легітимних підставах, тобто за наявності в'їзної візи на певний термін або, при перебуванні на території іншої країни, подовження терміну її дії [50, с.27].

Нелегальна міграція – перетин кордону певної країни безналежного дозволу компетентних державних органів поза пропускним пунктом, або з використанням фіктивних документів, який має на меті поліпшення власного соціально-економічного становища чи становища своєї родини, захист своїх політичних або релігійних переконань [53, с. 27].

За способом реалізації міграції поділяються на організовані та неорганізовані. Перші здійснюються за допомогою й за участі державних та громадських органів, другі ж – силами й коштом самих мігрантів без матеріальної та організованої підтримки з боку будь-яких установ [69, с.48].

Відповідно до ступеня добровільності міграції, можна виокремити такі її різновиди: добровільна – коли рішення про здійснення переміщення приймає сам мігрант, примусова – виселення або вигнання, тобто певні обставини, за яких мігрант позбавлений права вибору, а до переселення його примушує вища влада. Варто також виділити в окремий вид міграцію вимушену, тобто зміну місця проживання на певний час або назавжди усупереч бажанням людей, до якої спонукають стихійні лиха, війни, несприятлива екологічна ситуація, голод, переслідування тощо. У таких випадках у мігранта все ж залишається право мінімального вибору, наприклад, вибору часу чи напрямку міграції [32, с.63].

Найбільш обширною є класифікація за критерієм причин-цілей, у якій виокремлюють вісім видів міграції [52, с.134]:

1. Міграція членів сімей – це міграція, що має на меті реалізацію права на возз'єднання сім'ї, тобто возз'єднання з особами, які вже мігрували раніше або для створення нової сім'ї .

2. Релігійна міграція – це міграція, що не має постійного характеру, заснована на віруванні релігійному культу і належності до певної конфесії , пов'язана з паломництвом до святих місць.

3. Туристична міграція – епізодичні територіальні переміщення населення, які здійснюються самостійно або за сприяння туристичних фірм, метою яких є відпочинок і ознайомлення з визначними пам'ятками країни в'їзду, з обов'язковим поверненням в країну постійного проживання.

4. Політична міграція – це міждержавне переміщення громадян, яке пов'язане із зміною політичних режимів в країні.

5. Освітня міграція – тимчасове переселення, з метою отримання освіти різного рівня та підвищення кваліфікації за межами адміністративно- територіальної одиниці постійного проживання.

6. Екологічна міграція – різновид міграційного руху, який характеризується вимушеним переселенням осіб з місць постійного проживання внаслідок різкого погіршення стану навколишнього середовища або екологічних катастроф [72, с. 296-297].

7. Економічна міграція – це перетин внутрішньодержавних та міжнародних кордонів у пошуках роботи, з метою придбання чи продажу товарів, інвестування та інших видів діяльності, що мають економічні цілі чи мотиви.

8. Трудова міграція – вид міграції, який являє собою сукупність територіальних переміщень людей і пов'язаний із зайнятістю й пошуками роботи. У межах зазначеного виду міграції виділяють такі категорії осіб [53, с. 27-28]:

- мігрантів низької кваліфікації – особи, що мають загальну або початкову середню освіту, низьку професійну підготовку, здатні виконувати тільки нескладні види роботи відповідно до встановленого інструктажу.

- кваліфікованих мігрантів – це робітники, переважно із середньою технічною або неповною вищою освітою, які не мають можливості (або бажання) працевлаштуватися в країні проживання й здатні виконувати розумову та фізичну працю у соціальній та будівельній сферах.

- висококваліфікованих мігрантів – це особи з вищою освітою, ступенем магістра, або здобувають науковий ступінь, із досвідом роботи у певній галузі, здатні якісно виконувати висококваліфіковану роботу в технологічній, економічній та фінансовій сферах.

- інтелектуальних мігрантів – це особи з вищою освітою або науковим ступенем, значним досвідом роботи у певній галузі, які займають провідні (керівні) посади та здатні виконувати роботу в високоінтелектуальних сферах: освіті, науці, технологіях.

Отже, узагальнивши усі визначення, особливості та ознаки міграції, можна зробити висновок, що це – добровільний або вимушений територіальний рух окремих індивідів чи груп людей як у адміністративних межах конкретної держави, так і при перетині державних кордонів країн за наявності або при відсутності легітимних підстав на здійснення просторового переміщення на певний проміжок часу або ж назавжди, що може зумовити зміну постійного місця проживання.

Класифікацію видів міграції здійснюють на основі виділення таких критеріїв: межі перетину, тривалість, ступінь добровільності, правовий статус, спосіб організації, причини-цілі, кількісний параметр.

## **1.2 Мотивація міграційних переміщень населення: сутність, передумови, чинники формування**

Міграція є одним з важливих показників соціально-економічного розвитку країни. Вона здійснюється переважно на добровільних засадах, але формується під впливом різноманітних чинників, котрі й сприяють руху населення із країн з низьким рівнем життя до країн з кращими умовами [53, с. 28].

Варто зазначити, що сам процес переселення людини з однієї території на іншу не завжди превалює у її свідомості. Перш за все, ключову роль відіграють саме мотиваційні компоненти й чинники, які впливають на прийняття рішення[2].

Процес міграції умовно можна поділити на 3 етапи: перший з них - потенційна міграція, другий - власне міграція населення, третій - адаптація переселенців до специфіки життя в нових умовах. На початковому етапі міграційного процесу потенційні перспективи змін деяких умов і аспектів життя зумовлюють формування певних установок міграційної поведінки [5].

Міграційна установка є своєрідним психічним регулятором поведінки, схильністю індивіда, яка визначає узгодженість дій, обумовлених позитивним або негативним ставленням до зміни місця проживання. Міграційна установка демонструє готовність особи до певного результату міграційної поведінки. Рушійним елементом міграційної установки є міграційна мотивація, яка характеризує якісний бік потреби індивіда у зміні місця проживання, реалізація визначених життєвих планів і цілей [5].

За визначенням О.Кабай, міграційна мотивація є процесом взаємодії внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, результатом якої є спонукання населення до реалізації власних цілей (економічних,



соціальних, психологічних тощо) шляхом переселення на нову територію [20, с.53].

Мотиваційний процес міграції складається з п'яти стадій: поява й осмислення спонуки (усвідомлення її предметного змісту), прийняття мотиву (визначення вагомості потреби та необхідності в її задоволенні), втілення мотиву (набуття нових функцій мотиву), укорінення мотиву, актуалізація спонуки (прояв відповідної риси характеру, звички або бажання). Кожен із них має свої мотиваційно-кризові стани: криза усвідомлення спонуки (витіснення, заперечення, когнітивний дисонанс), криза прийняття мотиву (сумніви, відчуття амбівалентності), криза втілення мотиву (агресія, роздратованість), криза закріплення мотиву (необхідність докладання додаткового вольового зусилля); криза актуалізації спонуки (регресивний шлях мотиваційних утворень) [30, с.191].

Утворення міграційного мотиву розпочинається з усвідомлення потреби, актуальність якої для кожної людини може бути різною. Після розробки плану дій для задоволення цієї конкретної потреби, який передбачає виїзд за межі країни, мотив набуває статусу міграційного і завершує своє формування після переміщення особи у міждержавному просторі [20, с.54].

На утворення міграційних мотивів впливають інтереси, ціннісні орієнтації, характерологічні особливості потенційних переселенців, їхні устремління й сподівання, що вирізняються суттєвими відмінностями для осіб різної статі, віку, сімейного стану, освіти, культурного потенціалу, стану здоров'я. Не менш важливу роль відіграють і зовнішні стимули (вищий рівень заробітної плати, можливість зайняти керівну посаду, високий рівень соціальної захищеності тощо) [5].

Наявність або відсутність соціальних зв'язків за кордоном також здійснює вагомий вплив на прийняття індивідами рішення про міграцію. Міграційні мережі, що утворюються з міжособистісних зв'язків між

мігрантами, особами з досвідом перебування за кордоном і громадянами бажаної країни-призначення, помітно підвищують імовірність еміграції, оскільки зменшують міграційні витрати, підвищують рівень поінформованості стосовно процесу міграції (наявність інформації про особливості процедури переміщення, канали міграції, міграційну політику країни, рівень її соціально-економічного розвитку, особливості культури, ставлення місцевого населення до іммігрантів тощо) [58, с.64].

За результатами проведеного аналізу наукових джерел нами визначені основні мотиви та причини міграції молоді (таблиця 1.2).

**Таблиця 1.2**

**Мотиви та причини міграції молоді**

№	Мотиви	Причини
	Прагнення до «кращої долі».	Економічні (низька заробітна плата, низький життєвий рівень населення, високий рівень безробіття, відсутність балансу на ринку праці між попитом та пропозицією на робочу силу, погані умови праці, економічна нестабільність, диспропорція економічного розвитку регіонів, низька купівельна спроможність).
	Намір індивіда поліпшити своє матеріальне та (або) соціальне становище.	Соціальні (неякісна система освіти, недоступна / неякісна система охорони здоров'я, відсутність можливостей для професійної самореалізації, наявність дискримінації, недостатність соціальних гарантій, низькі соціальні стандарти).

## продовження табл. 1.2

Міграція за політичними мотивами (втеча від політичних переслідувань; уникнення расової, гендерної, національної дискримінації).	Політичні (нерозвиненість демократії, політична нестабільність, корумпованість владних структур, загроза безпеці життєдіяльності).
Природно-кліматичні (зміна клімату, несприятливі кліматичні умови для господарювання та життя).	Екологічні (забруднене навколишнє середовище, низька якість питної води та їжі, природні катаклізми).
Міграція з міркувань безпеки.	Військові (проведення воєнних дій на території рідної країни, тероризм).
Сімейно-шлюбні відносини, об'єднання з близькими.	Вплив груп членства та референтних груп на прийняття рішення щодо міграції.
Міграція як спроба більш повно реалізувати власний інтелектуальний або творчий потенціал.	Наявність і величина діаспори.
Культурно-ментальні (прагнення до життя в місцях проживання населення з близьким світоглядом, моральністю, духовністю, культурою, системою принципів та цінностей).	Дотичність до міграції (особистий досвід перебування закордоном).

## продовження табл. 1.2

Прагнення оволодіти знаннями і навичками, не доступними на Батьківщині (цей мотив є характерним для освітньої міграції).	Вплив ЗМІ у створенні іміджу для проживання або працевлаштування за межами країни.
--	--

*Джерело: узагальнено автором на основі [20, 23, 51,53].*

За типологією соціолога В. І. Переведенцева існує дві групи причин, які спонукають людей до здійснення міграційних переміщень:

- суб'єктивні – особисті людські якості, мотиви, цінності;
- об'єктивні – зовнішні фактори (екологічні, економічні, політичні, культурні і т.д.), які регулюються суспільством.

Перш за все серед об'єктивних він виділяє: природні – територіальні відмінності в природних умовах (гідрологічні, ґрунтові, геологічні, кліматичні, фіто- та зоогеографічні ) та соціальні – територіальні відмінності в суспільствах (демографічні, етнічні, соціологічні, економічні, соціально-психологічні фактори) [45, с.106].

За даними Міграційної служби України молоді люди називають найчастіше три блоки причин, що зумовлюють їх міграційний вибір: економічні, фінансові, соціально-культурні [39]. На формування міграційних настанов української молоді впливають передусім фінансові причини: впевненість в тому, що за кордоном вони зможуть заробляти більше. Такої думки дотримуються 51,5% молодіжного контингенту. Про вплив економічних чинників (відсутність фінансування галузі, в якій працюють молоді українці, безперспективність економіки країни в цілому, високі показники безробіття, відсутність балансу на вітчизняному ринку праці між попитом та пропозицією на робочу силу) свідчать 48,5% респондентів. Другими за розповсюдженістю є

соціально-культурні причини (кращі умови життя, вищий рівень культури, можливості для самореалізації тощо). Про їхній вплив на формування міграційних настроїв та планів говорять ще 39,7% молоді. Про можливості кар'єрного і професійного росту згадують 23,5% цього контингенту, ще 17,6% представників зазначеної соціально-демографічної групи вказують на вплив сімейних причин (за кордоном проживають їх родичі) на їх міграційний вибір[39].

Не менш важливим мотивом для української молоді, котрий спонукає її емігрувати за кордон є бажання отримати освіту іноземного зразка. Це перш за все зумовлено рядом переваг, котрі мають іноземні ЗВО, серед них: безкоштовні місця для талановитої молоді; наявність знижок на контрактні місця; престижність; розвинена наукова, матеріально-технічна база; широкий вибір спеціальностей і напрямів підготовки; баланс теорії й практики; надання можливості подальшого працевлаштування [66, с.70;62].

Освітня міграція в період з 2009 по 2016 рр. збільшилася на 76% (за два останні роки – на 20%), причому дві третини цього приросту зумовили університети сусідньої Польщі. Частка українців нині становить 57% іноземних студентів польських університетів. Характерно, що найбільше зростає чисельність українських студентів саме в тих країнах, які є головними центрами тяжіння українських мігрантів (Німеччина, Росія, Канада, Чехія, США, Італії, Іспанії, Франції) і де існують потужні міграційні мережі. Опосередковано це свідчить про возз'єднання сімей трудових мігрантів у країнах їхнього перебування[63, с.78].

Отже, мотивація міграції є своєрідним психічним станом особистості, який спонукає її до досягнення особистих цілей через зміну місця мешкання. В основі міграції зазвичай знаходиться певна соціальна, економічна, політична, релігійна або культурна

невдоволеність індивіда та, як наслідок, необхідність в задоволенні цієї потреби.

Основними мотивами і причинами, які спонукають українську молодь до міграційних переміщень, є: низький рівень заробітної плати; високий рівень безробіття; економічну і політичну нестабільність; відсутність умов для самореалізації у межах власної держави; бажання отримати вищу освіту європейського зразка, з метою подальшого працевлаштування за кордоном; бажання мати високий рівень та якість життя (якісну освіту, власне житло, медичне, культурне обслуговування); національні відмінності у розмірах доходів від зайнятості; сімейно-шлюбні відносини, об'єднання з близькими.

### 1.3 Наслідки міграції молоді для українського ринку праці

Диспропорційність соціально-економічного розвитку країн світу, поживлення процесу глобалізації, розвиток транспортних мереж та інформаційних технологій, зменшення бюрократичних перепон у перетині міждержавних кордонів та інші взаємозалежні процеси зумовлюють збільшення усіх форм зовнішньої міграційної мобільності, одночасно формуючи як міграційні настрої, так і нагоди для їх втілення. На пропозицію робочої сили на національних ринках праці найбільше впливають такі форми територіальних переміщень, як постійна міграція працездатного населення та трудова міграція. Варто зазначити, що остання може призводити навіть до більшій серйозних наслідків, оскільки характеристики працівників-мігрантів та їхніх робочих місць мають яскраво виражену специфіку. Це надзвичайно актуально для України, яка на тлі економічної кризи стала для сусідніх країн одним з найбільших донорів робочої сили [63, с.304].

Державна служба статистики за даними своїх досліджень у 2008, 2012 та 2017 роках оприлюднила такі результати оцінки масштабів зовнішньої трудової міграції: 2017 р. – 1,3 млн осіб [16]; 2012 – 1,2 млн осіб [15]; 2008 – близько 1,3 млн осіб [17]. Основними мотивами міграційної поведінки населення є насамперед економічні. Зокрема, 8,2% трудових мігрантів вказали основною причиною працевлаштування за кордоном відсутність в Україні роботи, що відповідає здобутій кваліфікації, ще 85% опитаних послалися на низький розмір заробітної плати [16]. З огляду на фактичний розрив у розмірах заробітків між Україною і країнами-сусідами, сподіватися на стрімке зупинення потоків трудових мігрантів не доводиться, що безумовно призведе до погіршення соціально-економічної ситуації в державі.

Масові міграційні потоки можуть мати такі наслідки для вітчизняного ринку праці:

1. Зміни у кількісних параметрах пропозиції робочої сили. Указані зміни мають двосторонній характер. З одного боку, від'їзд працездатної частини населення за кордон призводить до зниження рівня безробіття та зменшення тиску на вітчизняний ринок праці. З іншого боку, негативним наслідком цих змін є виникнення дефіциту робочої сили в окремих сферах професійної діяльності. Зокрема, нині відчувається брак працівників у таких галузях, як будівництво, машинобудування, недостатньо слюсарів, електриків, швачок, працівників громадського обслуговування [63, с.305; 40].

За останні роки трудова міграція призвела до помітного зменшення робочої сили на території нашої держави. Зазначимо, у період з 2013 по 2016 рр. частка економічно активного населення у віці від 15 до 70 років в Україні скоротилася з майже 21 млн. до 18 млн. За цей часовий проміжок кількість штатних працівників зменшилася на 2 млн., а самозайнятих – на 2,5 млн.[38; 40; 4, с.3].

2. Зміни у віковій структурі робочої сили. Втрати працездатного населення, зумовлені міграційними переміщеннями, негативно впливають на загальну економічну ситуацію в країні, призодять до затримання процесів зміни поколінь робочої сили, кадрового старіння, поступового вимивання трудового потенціалу. Основну групу українських трудових мігрантів складають молоді люди віком від 22 до 29 років та особи 40-49 років [16]. Окрім того, сучасна молодь достатньо часто покидає межі власної держави для здобуття вищої освіти, при цьому частка повернення цієї категорії населення на батьківщину є достатньо низькою [27, с.22].

3. Зміни у професійній структурі робочої сили. Стрімкий і масовий відплив робочої сили за кордон може стати одним із чинників виникнення змін у секторальній структурі економіки, причиною кадрового голоду в окремих сферах професійної діяльності, що зі свого боку може спричинити скорочення обсягів виробництва та підвищення



собівартості продукції (послуг), внаслідок збільшення вартості праці дефіцитного працівника. Нині для України є характерним достатньо високий рівень професійно-кваліфікаційної розбалансованості ринку праці (спостерігається нестача кваліфікованих робітників з інструментом, фахівці в сфері науково-технічної, зокрема інженерно-програмної діяльності тощо) [63, с.306].

4. Зміни в освітньо-кваліфікаційній структурі робочої сили. Одним із головних наслідків міграційних переміщень населення є вимивання його освіченої частини, що зумовлює втрату накопиченого в державі людського і соціального капіталу, скорочує обсяги економічної віддачі державних вкладень у людський розвиток (соціальне забезпечення, охорону здоров'я, освіту) та зменшує можливості впровадження й поширення інновацій у країні через відсутність відповідної кваліфікованої робочої сили [63, с.306]. Щорічні втрати України від виїзду науковців і висококваліфікованих фахівців оцінюються у понад 1 млрд. дол. США [21, с.17.]. Нині особи з повною, базовою та неповною вищою освітою становлять майже третину від загальної кількості трудових мігрантів з України. Більшість із них працюють на робочих місцях, що взагалі не потребують кваліфікації і особливих професійних вмінь (36,1%) або в інших сферах, відмінних від здобутої освіти (29,5%)[16]. Окрім того, повернувшись та поновивши трудову діяльність в Україні мігранти, що працювали не за фахом, не можуть використовувати отриманий досвід на практиці, потребують додаткового навчання для поновлення знань, вмінь, навичок та повернення частини втраченої кваліфікації.

5. Ескалація конкуренції на вітчизняному ринку праці за кваліфіковану робочу силу. У сукупності прояву вказаних раніше наслідків імовірно у майбутньому є загострення питання конкуренції роботодавців за кваліфікованих фахівців. Прояв цього наслідку має неоднозначний характер. З одного боку, він може сприяти підвищенню

якості наявних робочих місць, зростанню рівня заробітної плати та розширенню соціального пакета працівників. З іншого боку, при стагнації розвитку економіки наявна тенденція може призвести до необґрунтованого збільшення заробітної плати без прив'язки до продуктивності праці та виникненням ситуацій, за яких спеціалісти з недостатньою кваліфікацією займатимуть посади, які є вищими за їхній професійний рівень [63, с.307].

Отже, інтенсифікація потоків трудових мігрантів має цілий спектр негативних наслідків для українського ринку праці, зумовлюючи дефіцит трудових ресурсів у певних сферах професійної діяльності, загальне скорочення кількості робочої сили, декваліфікацію працівників, зміни у віковій структурі робочої сили, зменшення можливостей національного розвитку внаслідок відтоку за кордон найкращих і найбільш кваліфікованих фахівців.

## 1.4 Сучасний стан і структура міграції населення в Україні

Незважаючи на актуальність і важливість питання моніторингу та оцінки зовнішньої міграції, в нашій державі все ще залишаються не вирішеними проблеми її інформаційного забезпечення. Тобто фактично відсутні дані, за якими можна було б на систематичній основі визначати основні параметри міграційних потоків – напрями міграції, характеристики мігрантів, масштаби тощо[56, с.38].

За таких умов, дослідження сучасного стану і структури міграції населення у рамках нашої роботи здійснювалося шляхом аналізу інформації, джерелами якої були спеціальне дослідження зазначеного явища, організоване Міжнародною організацією з міграції (МОМ) та модульне вибіркоче обстеження трудової міграції (ОТМ), що проводилося Державною службою статистики України.

Зокрема, представництво Міжнародної організації з міграції в Україні за фінансової підтримки уряду Канади у рамках реалізації проекту «Дослідження та діалог щодо політики у сфері міграції та грошових переказів в Україні» (2016 рік), провело комплексне опитування мігрантів і домогосподарств в Україні у 2014-2015 роках. За результатами дослідження було встановлено, що обсяг міжнародної трудової міграції в нашій державі на 2015 рік становив 688000 осіб, у т.ч. 423800 довгострокових (міграція не менше 1 року) і 264400 короткострокових трудових мігрантів. На додаток до цих трудових мігрантів, приблизно 18 200 українців виїхали за кордон з метою возз'єднання сім'ї [10, с. 20].

Держстат за даними своїх спостережень у 2017 році оцінив обсяги зовнішньої трудової міграції у 1,3 млн. осіб [16].

Якщо проаналізувати мету виїзду громадян України за кордон у період з 2014 по 2017 рік, то робота детермінує поїздки 87,9% мігрантів,

навчання 5,3%, возз'єднання родини (3,8%). Найменший відсоток припадає на вимушену міграцію (0,5%) [24, с. 138; 10, с.32].

Результати ОТМ-2017 засвідчили, що у потоці трудових мігрантів більшою є частка жителів міста - 655 тис., кількість сільських мешканців становить 620,6 тис. осіб. Хоча першими перетинати кордон у пошуках заробітку почали мешканці прикордонних областей, з часом міграція рівномірніше поширилася територією всієї держави. Однак регіональні диспропорції збереглися. Найвищі показники щодо кількості осіб, які беруть активну участь у міграційних переміщеннях, демонструє Захід, де за кордоном працюють 887,7 тис. наших співгромадян. З центру виїжджають на роботу до інших держав 112,2 тис., зі Сходу – 87,6 тис., з Південного регіону – 110 тис., а з Північного – 78 тис. працездатних громадян [16].

Основними країнами-реципієнтами української робочої сили є Польща (38,9%), Російська Федерація (26,3%), Італія (11,3%), Чеська республіка (9,4%). Серед інших держав, до яких спрямовані помітні потоки трудових мігрантів, належать Сполучені Штати Америки (1,8%), Білорусь (1,7%), Португалія (1,6%), Угорщина (1,3%), Ізраїль (1,1%), Фінляндія (1,0%) та Німеччина (0,8%) [16].

Основними галузями зайнятості короткострокових і довгострокових мігрантів з України є будівництво, промисловість, ресторанно-готельний бізнес, допомога у веденні домашнього господарства, сільське і лісове господарство [16].

Результати аналізу вікового профілю засвідчили, що основну групу українських трудових мігрантів становлять молоді люди віком від 25 до 29 років (14,4 %), особи 40-49 (26,3%) та 50-59 (18,2%) років. Особи віком від 15 до 24 років складають 12,8% від загальної кількості заробітчанин, частка громадян України у віці від 30 до 39 років коливається у межах 12%, а найменш активними учасниками міграційних переміщень є люди похилого віку (2,2%) [16].

Характерною рисою українських трудових мігрантів є високий рівень освіти й професійного досвіду: 33,5% мігрантів здобули вищу освіту, 64% мають середню або професійно-технічну освіту [16].

Результати обстеження трудової міграції демонструють, що заробітчани, зазвичай, не конкурують у країнах-призначення з місцевим населенням за престижні вакансії на ринку праці, а обіймають менш привабливі робочі місця: більшість українських трудових мігрантів (41,6%) працюють на робочих місцях, що не вимагають кваліфікації, 25,9% є кваліфікованими робітниками з інструментом, лише 9% - висококласними фахівцями у своїй сфері [16].

Близько чверті українських заробітчани мали за кордоном роботу, яка відповідала отриманій в Україні освіті й кваліфікації, натомість понад третина заробітчани працювали в сферах, які різнилися із здобутою на батьківщині професією [16].

Щодо гендерних аспектів міграції, то тут спостерігається значне кількісне переважання осіб чоловічої статі над жінками – 917,5 тис. проти 385,8 тис [16]. Більш того, між чоловіками й жінками існує чіткий поділ праці. Перш за все зайняті на будівництві, виробництві й в транспортній галузі, тоді як другі працюють у сфері домашнього господарства (прибирання домівки, готування їжі, догляд за дітьми та людьми похилого віку) та в готельно-ресторанному бізнесі [10, с.15].

За даними ОТМ-2017, найчастіше особи жіночої статі працевлаштовуються у сусідній Польщі – 42,6%, в Італії – 27,0% і в Російській Федерації – 15,1%. Частки чоловіків, які працюють в Польщі та Росії приблизно однакові – 37,3% та 31,0% відповідно, 10,7% мігрувало до Чехії [16].

Середня різниця в рівні доходів між чоловіками й жінками становить 5% на користь довгострокових трудових мігрантів чоловічої статі. При детальному розгляді основних напрямків міграції можна помітити, що чоловіки заробляють всередньому на 22% більше в країнах

колишнього СНД (1 456 доларів США проти 1 198 доларів США серед жінок), тоді як у країнах ЄС загалом панує паритет між розмірами доходів чоловіків і жінок [10, с.15].

Загалом, українські довгострокові трудові мігранти досягли відносно високого рівня врегулювання статусу проживання й працевлаштування у країнах-в'їзду – близько 79% заробітчани працюють на договірній основі й лише близько 14% здійснюють трудову діяльність без оформлення офіційного статусу. Серед робітників, які узаконили свій статус, переважній більшості вдалося це зробити на початку міграційного циклу. Тобто, починає проявлятися тенденція до врегульованої міграції та легального працевлаштування [10, с.12].

Щодо популярної серед вітчизняної молоді освітньої міграції, то за даними аналітичного центру CEDOS у 2016/2017 навчальному році за кордоном навчалася близько 77 тис. українських студентів. Найбільшою популярністю серед освітніх мігрантів користувалися навчальні заклади Польщі, Росії, Німеччини, Канади, Чехії, Італії, США, Іспанії, Австрії, Франції, Словаччини. У цих країнах здобувають освіту понад 90% усіх українців, які виїхали за кордон [60, с.3].

У оцінці наслідків трудової міграції для України ключовим компонентом є настрої щодо повернення на батьківщину та їх безпосереднє втілення. Якщо тимчасове переміщення має як позитивні, так і негативні наслідки, то остаточний виїзд за межі держави – виключно негативні. У цьому контексті вельми оптимістичним видається намір 65% потенційних мігрантів повернутися до України навіть за наявності у бажаній країні-прибуття постійного місця роботи. Частка ж осіб, які не хочуть повертатися, становить 23%. Однак, викликає занепокоєння той факт, що кількість мігрантів, які належать до цієї групи, майже вдвічі більша у віковій групі 18-29 років, ніж у групі 45-65 років [10, с.12;63, с.89].

Після детального розгляду основних аспектів зовнішньої міграції доцільно звернути увагу і на внутрішньо-міграційну мобільність до якої, населення України долучається не менш активно. Зокрема у 2015 році, за оцінками Міжнародної організація з міграції, у ній брало участь близько 1,6 млн. українців. Сім з десяти осіб, які вдавалися до внутрішньої міграції, були вихідцями із західних (48%) і північних (23%) областей країни, тоді як 29% усіх внутрішніх трудових мігрантів походять зі східних, центральних та південних регіонів. Дослідники очікують, що зазначена тенденція збережеться у короткостроковій перспективі [10, с. 31;38].

Внутрішня міграція в Україні є внутрішньо-регіональною і міжрегіональною. Основними мотивами, які спонукають українців здійснювати зазначений вид міграційних переміщень є економічні. Внутрішньо-регіональна міграція стосується, зокрема, переїзду сільського населення в міські райони в тій же області. З 2000-х років, цей тип мобільності був домінантним серед всіх переміщень населення всередині країни (у 2008 році – 58%, у 2012 році – 54%). За даними дослідження ETF-200816, диспропорційність економічного розвитку сільських та міських поселень, а також недосконала транспортна, комунікаційна та соціальна інфраструктури, недостатнє державне фінансування, нерівноправний доступ до охорони здоров'я та освіти, відсутність гідного місця роботи і наявність значної бідності в сільських районах – це ті основні чинники, які стали поштовхом для відтоку населення із сільських населених пунктів у міські [10, с. 36].

Поїздки на роботу є важливою особливістю внутрішньої (зокрема, внутрішньо-регіональної) міграції. Вони не передбачають зміни місця проживання: люди їдуть на роботу в сусідній міській населений пункт. Це відбувається тому, що у містах пропонують кращі можливості для працевлаштування і вищі рівні заробітної плати в порівнянні з сільськими населеними пунктами. Кількість поїздок у великі міста є

значно вищою (55%) у порівнянні з поїздками у середні та малі (34%) або у сільську місцевість (17%) [10, с. 37].

Міжрегіональна міграція також є поширеним видом внутрішньої міграції серед українського населення. Вона становить більше ніж 1/3 міграції всередині країни (36% у 2003 році, 37% у 2008 році та 39% у 2012 році). Основними причинами міжрегіональної міграції є економічні, наприклад, такі як економічна привабливість того чи іншого регіону та стійкий розрив у доходах між регіонами. Найвищий рівень відтоку мігрантів – у регіонах з дуже низьким рівнем економічного розвитку. Середінших чинників, які впливають на міжрегіональну мобільність, варто виділити - кращі умови життя, розвинену інфраструктуру й наявність більших можливостей для самореалізації [10, с. 37].

Найпривабливішими містами для внутрішніх трудових мігрантів вважаються Київ, Львів, Харків, Дніпро та Одеса. Найбільше всього постраждали від депопуляції у сільській місцевості Захід і Північ України. Чоловіки демонструють більшу внутрішньо-міграційну активність (62%), ніж жінки (38%), і ця тенденція буде продовжуватися в найближчому майбутньому. Більшість осіб, які здійснюють внутрішню міграцію належать до вікової категорії від 30 до 44 років (41%). Однак, фахівці прогнозують, що найближчим часом внутрішня трудова міграція стане більш привабливою для молодого населення (18-29 років), і збільшиться з 28% до 34% [10, с. 37].

У 2013–2014 рр. в Україні виникає нова хвиля міграції – внутрішньо переміщені особи з тимчасово окупованої території та районів проведення антитерористичної операції. За інформацією Міжвідомчого координаційного штабу з питань соціального забезпечення внутрішньо переміщених осіб (ВПО), станом на 20 липня 2016 р. з непідконтрольних Уряду територій до інших регіонів України переміщено 1 млн. 29 тис. 571 особа, у тому числі з Донецької і



Луганської областей 1 млн. 7 тис. 112 осіб та Автономної Республіки Крим і міста Севастополь 22 тис. 459 осіб [33, с. 7].

Водночас за даними Міністерства соціальної політики України, котре здійснює реєстрацію ВПО, що є передумовою для отримання соціальної підтримки, кількість вимушених мігрантів була більшою і станом на липень 2016 р. складала - 1 774 627 осіб з Донбасу і Криму [42]. Міжвідомчий координаційний штаб надавав таку інформацію про розміщення ВПО. Найбільше з них перебуває у Луганській (275 тис. осіб), Харківській (191 тис. осіб), Донецькій (120 тис. осіб), Дніпропетровській (81 тис. осіб), Запорізькій (69 тис. осіб), Київській (51 тис. осіб) областях та у м. Києві (39 тис. осіб). Найменша кількість переселенців знаходиться у Тернопільській (2,5 тис. осіб), Чернівецькій (3 тис. осіб), Рівненській (3 тис. осіб), Закарпатській (4 тис. осіб), Івано-Франківській (4 тис. осіб) та Волинській (5 тис. осіб) областях. Таким чином, більшість ВПО перебувають у найближчих до місць попереднього проживання регіонах, що свідчить про бажання і наміри повернутися до вимушено покинутих домівок. Водночас, за даними соціологів, близько третини ВПО хочуть залишитися для постійного проживання в інших регіонах України [33, с. 9].

Варто зазначити й те, що у результаті анексії Криму та військових дій на Донбасі в 2014-2015 рр. виник потік не лише внутрішньої, а й зовнішньої вимушеної міграції [62]. Кількість прохань про надання притулку, поданих громадянами України в європейських державах, становила в 2015 р. 22 тис., що було на третину більше, ніж в 2014 р. Найбільше таких клопотань було подано в Італії, Німеччині, Іспанії та Польщі. Однак, варто вказати на те, що лише невелика кількість наших співвітчизників отримала позитивні рішення за своїми зверненнями. У 2015 р. статус біженця в країнах Євросоюзу у відповідності до Женевської конвенції 1951 р. було надано 415 громадянам України, додаткову форму притулку за гуманітарними міркуваннями – 1150

особам. Значна частина населення із зони збройного конфлікту на сході нашої держави, керуючись різними причинами (наявність родинних зв'язків, проросійської орієнтації; територіальна близькість) мігрувала до Росії [33, с.16]. За інформацією Головного управління МВД Росії з питань міграції, на початку 2015 р. за різних обставин на території Росії було зареєстровано 2,5 млн. громадян України [37;14, с.16].

Отже, для сучасних міграційних процесів в Україні характерні:

1. Висока внутрішньодержавна міграційна мобільність. До внутрішньої трудової міграції залучені 1 643 000 особи. Основну групу внутрішніх мігрантів становлять особи віком від 30 до 44 років (41%). Однак, фахівці прогнозують, що найближчим часом внутрішня трудова міграція стане більш привабливою для молодого населення (18-29 років), і збільшиться з 28% до 34%.

2. Розвиток масштабних трудових зовнішніх міграцій. Обсяг міжнародної трудової міграції в Україні на 2017 рік становив 1,3 млн. осіб. На додаток до цих трудових мігрантів, близько 77 тис. українців здобуває освіту за кордоном і 18 200 осіб перетнули межів держави з метою возз'єднання сім'ї. Основну групу українських трудових мігрантів становлять молоді люди віком від 25 до 29 років (14,4 %), особи 40-49 (26,3%) та 50-59 (18,2%) років.

3. Спрямованість зовнішніх міграційних потоків до держав ЄС (Польща, Чехія, Італія, Німеччина) та Російської Федерації.

4. Значне кількісне переважання осіб чоловічої статі над жінками – 894,4 тис. проти 381,2 тис. Більш того, між чоловіками й жінками існує чіткий поділ праці. Перші в основному зайняті на будівництві, виробництві й в транспортній галузі, тоді як другі працюють у сфері домашнього господарства (прибирання домівки, готування їжі, догляд за дітьми та людьми похилого віку) та в готельно-ресторанному бізнесі.

5. Високий рівень освіти й професійного досвіду українських емігрантів (33,5% - мігранти з вищою освітою, 64% - мігранти з середньою або професійно-технічною освітою).

6. Високий рівень врегулювання статусу проживання й працевлаштування серед українських довгострокових трудових мігрантів (близько 79% з них працюють на контрактній основі й лише близько 14% заробітчани не уклали трудовий договір з роботодавцем).

7. Регіональна диспропорція, щодо охоплення міграцією. Лідером за цим показником є Захід, де за кордоном працює 887,7 тис. осіб працездатного віку.

8. Поточна тенденція до зростання кількості осіб, які повернулися на постійне місце проживання до України після тривалої трудової міграції.

9. Помітний вплив на міграційну мобільність населення (зовнішню і внутрішню) конфлікту на сході України та анексії Криму.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МІГРАЦІЙНИХ НАМІРІВ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

### 2.1 Програма емпіричного дослідження міграційних намірів студентів Херсонського державного університету

**Актуальність.** На початку ХХІ ст. суспільство вступило в нову епоху, яка ознаменувалася поживавленням глобалізаційних процесів, що зі свого боку, призвело до інтенсифікації міграційних потоків у світі: так, у 2000 р. частка мігрантів відносно населення планети становила 2,9 %, а в 2016 р. цей показник склав 3,3% [28, с.29].

Якщо аналізувати міграцію з точки зору концептуальних теорій, то згідно «тристадійної концепції міграційного процесу» Л. Рибаківського першим етапом є формування установки на міграцію, за яким вже потім слідують такі стадії, як фізичне переміщення та адаптація до нових умов [51]. Тому повноцінне дослідження міграційних переміщень є неможливим без виявлення перш за все міграційних намірів населення.

У сучасних умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні, дослідження першої стадії міграційного процесу стає особливо важливим, адже дає можливість побачити закономірності розвитку міграції як складної системи, а також вчасно розробити необхідні механізми регулювання цього явища.

Світові тенденції демонструють постійне збільшення частки молодих людей у віковій структурі міграційних потоків [28, с.30]. Зважаючи на загострення демографічних проблем в Україні, зокрема скорочення кількості населення [38], а також на те, що у 2015 р. Україна зайняла сьоме місце у світі за кількістю емігрантів [28, с.32], проблема відтоку молоді з України є надзвичайно актуальною.

Студентська молодь – особлива соціально-демографічна група, яка, на думку Т. А. Фоміної, представляє собою «майбутнє в

сьогоденні», вона є провідником цінностей у майбутнє, каталізатором інноваційного розвитку. У соціологічних наукових роботах, присвячених студентству, найчастіше ця сукупність індивідів розглядається як група в структурі соціуму, яка за своїм положенням у суспільній ієрархії належить до інтелігенції, призначеної для занять висококваліфікованою працею в різних галузях техніки, науки, державного управління тощо [65, с. 24]. Тобто студентська молодь, будучи високоосвіченою і висококультурною частиною суспільства, виконує функцію його креативного та інноваційного резерву, який акумулює у своїх поглядах, переконаннях і ідеях потенцію майбутніх культурних, суспільно-політичних і економічних метаморфоз. Деякі дослідники вважають, що студентство можна розглядати як майбутню еліту сучасного соціуму, наголошуючи при цьому, що не всі представники студентства стануть членами елітарних груп, але на період навчання у закладах вищої освіти за фактом приналежності до студентської молоді вони носять ярлик еліти [57].

Саме тому в сучасних умовах економіко-політичних трансформацій в Україні, в умовах істотної необхідності забезпечення її інноваційного розвитку дослідження міграційних настроїв студентської молоді є дуже важливими та необхідними.

**Мета дослідження** – виявити сутнісні характеристики міграційних намірів студентів Херсонського державного університету.

**Завдання дослідження:**

1. Визначити основні міграційні наміри студентської молоді.
2. З'ясувати причини та чинники, що зумовлюють міграційну активність студентської молоді.
3. Встановити бажані країни призначення студентів.
4. З'ясувати терміни, на які студенти готові емігрувати.
5. З'ясувати причини та чинники, котрі стримують міграційну активність студентської молоді.

**Об'єкт дослідження** – 100 студентів 1-4 курсів Херсонського державного університету.

**Предмет дослідження** – міграційні наміри студентів Херсонського державного університету.

**Інструментарій дослідження.** Для збору емпіричної інформації було здійснено опитування шляхом анкетування. Анкетування – метод збору інформації, вид опитування із застосуванням опитувального листа, що заповнюється респондентом за вказаними в ньому правилами [74, с.8].

Анкету, котра використовувалася у ході дослідження, можна визначити як комбіновану (додаток А). Вона містить 30 питань, серед яких є запитання із закритими, відкритими та напівзакритими варіантами. Анкета поділена на декілька тематичних блоків: «Соціально-демографічний блок», «Дотичність до міграції», «Причини та чинники, котрі зумовлюють міграційну активність», «Причини та чинники, котрі стримують міграційну активність», «Бажанні країни призначення», «Умови й термін перебування за кордоном», «Бачення перспективи соціально-економічного розвитку України». Респонденти заповнювали анкети самостійно у присутності інтерв'юера.

**Часові рамки проведення анкетування:** вересень-жовтень 2019 року.

Результати емпіричного дослідження не є репрезентативними.

**Гіпотези дослідження:**

1. Позитивна налаштованість студентів на еміграцію є вимушеною, оскільки при її формуванні переважає вплив таких чинників як: стан соціально-економічної ситуації в країні (наявність/відсутність місця роботи; рівень заробітної плати; можливості для фахової самореалізації; рівень корупції; бажання оволодіти новими навичками та знаннями; рівень життя) політика уряду, військові конфлікти.

2. На вибір країни призначення впливає відстань до неї, рівень заробітної плати, знання мови, наявність родичів у цій країні.

3. Більшість студентів орієнтовані на трудову міграцію та готові до роботи не за отриманою в Україні спеціальністю, у тому числі низькокваліфікованою.

4. Серед студентів найбільш популярною буде сезонна або короткострокова трудова міграція.

5. Основною метою здійснення міграційних переміщень є отримання високих прибутків, повноцінна самореалізація та відчуття безпеки й стабільності, тому молодь розглядає можливість залишитися в Україні за умови покращення соціально-економічної ситуації.

## 2.2 Викладення результатів емпіричного дослідження

У дослідженні взяли участь 100 студентів таких факультетів: соціально-психологічного (18 осіб), фізичного виховання та спорту (18 осіб), історико-юридичного (17 осіб), комп'ютерних наук, фізики та математики (17 осіб), іноземної філології (16 осіб), педагогічного (14 осіб). Серед опитаних 52 особи чоловічої та 48 жіночої статі. Щодо розподілу респондентів за курсами навчання, то 18 осіб є студентами 1-го курсу, 22 особи – 2-го курсу, 27 осіб – 3-го курсу, 33 особи є студентами 4-го курсу.

Вікові характеристики респондентів коливаються від 17 до 21 року (табл.2.1).

**Таблиця 2.1**

### Розподіл респондентів за віком

Вік	Кількість осіб	Відсоток
17	17	14,2
18	20	17,1
19	19	20
20	21	20
21	23	28,5

Переважає більшість студентів (94%) є неодруженими, 6% - перебувають в зареєстрованому шлюбі.

72% опитаних студентів проживають у Херсонській області, 17% – у Миколаївській, решта 11% у інших областях України (Дніпропетровській, Донецькій, Хмельницькій). Серед респондентів частка жителів міст становить – 37%, сіл – 37%, решта 26% – проживають у селищах міського типу.



Близько 54% студентів володіють англійською мовою, 46% опитаних вказали, що жодної іноземної мови не опанували.

Щодо особистого матеріального стану, то респонденти оцінили його так: 46% опитаних вказали на те, що наявних коштів їм вистачає лише на продукти харчування; 40-ка % студентів вистачає лише на необхідні речі, 14% респондентів - мають можливість купувати дорогі речі і предмети розкоші.

У результаті проведеного дослідження з'ясувалося, що студенти демонструють значну дотичність до міграції, зокрема, майже 33% респондентів були за кордоном та 66% мають родичів з трудовим міграційним досвідом (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Розподіл студентів за дотичністю до трудової міграції**

Переважно студенти їздили за кордон з метою туризму (53%) та відвідування родичів (47%).

Про своє бажання поїхати за кордон з метою працевлаштування засвідчили 85% респондентів, 45% студентів прагнуть отримати освіту за кордоном, 37% опитаних бажають переїхати до іншої країни на постійне місце проживання.

Як зазначили респонденти, найважливішими причинами, що спонукають їх до міграційних переміщень є: низький рівень заробітних плат (80%); відсутність роботи (43%); високий рівень оплати праці, що їх пропонує закордонний роботодавець (43%); наявність батьків чи близьких родичів, що проживають та працюють за кордоном (34%); відсутність фінансової стабільності та реальних перспектив соціально-економічного розвитку в Україні (29%); бажання оволодіти знаннями і навичками, не доступними на Батьківщині (26%); бажання фахової самореалізації, надія на кращі умови роботи за межами України (23%); високий рівень життя в закордонних країнах (23%); рівень корупції в Україні (20%).

Проведене дослідження підтвердило наявність міграційних настроїв серед значної частини студентів: 71% опитаних замислювалися над тим, щоб переїхати за кордон, і лише 20% не розмірковували над цим. Отримані результати ілюструє рис. 2.2.



**Рис. 2.2. Міркування респондентів щодо виїзду за кордон**

Однак якщо звернути увагу на бажаний термін перебування респондентів за кордоном, то частка осіб, які хотіли б поїхати назавжди, становить лише 20%. Як помітно з рис. 2.3 частка респондентів, яка

тяжіс до варіанту, який передбачає можливість виїзду в іншу країну з терміном перебування не більше одного року, становить 62%, що вказує на ймовірність переважання циркулярної міграції в майбутніх міграційних процесах.



**Рис. 2. 3. Розподіл частот відповідей щодо бажаного терміну міграції**

З огляду на те, що левову частку ймовірних мігрантів складає трудова міграція, проаналізуємо уважніше отримані результати опитування щодо основних аспектів потенційного працевлаштування (бажаний спосіб працевлаштування, різновид зайнятості, країна-призначення тощо).

Якщо проаналізувати бажаний рівень заробітної плати, яку хотіли б отримувати респонденти за кордон, то цей показник в середньому становить 1660 у.о. (табл. 2.2).

**Таблиця 2.2**

**Бажаний рівень місячної заробітної плати за кордоном**

Найменування отриманих значень	Розмір заробітної плати
Мінімальне значення	800 у.о.
Максимальне значення	4000 у.о.

## продовження табл. 2.2

Середнє значення	1660 у.о.
Найчастіше значення	1500 у.о

На питання «Чи погодилися б Ви працювати за кордоном не за фахом?» маємо такі відповіді: за отриманою спеціальністю хотіли б працювати 20%, натомість не за спеціальністю погоджуються працювати 54% опитаних, тимчасово 26%. Це є яскравим свідченням того, що основним мотивом формування міграційних намірів вітчизняної молоді продовжує залишатися соціально-економічний, що є не дивним в умовах нинішньої затяжної кризи, відносно низького рівня життя та відсутності впевненості у завтрашньому дні.

Респонденти, які погодилися працювати не за отриманою спеціальністю (на постійній або тимчасовій основі), готові працевлаштуватися в таких сферах: будівництво (25%), сільське господарство (18%), домашнє господарство (14%), сфера торгівлі й послуг (36%), програмування (7%).

Також, результати дослідження засвідчили, що 46% опитаних готові на нелегальне працевлаштування за кордоном.

Щодо зафіксованих міграційних орієнтацій, то більшість респондентів бажають працевлаштуватися в таких країнах, як США, Канада, Німеччина, Норвегія, Австралія, Чехія, Польща (табл. 2.3). Серед, основних чинників, котрі вплинули на вибір зазначених держав респонденти виділили: рівень заробітної плати і знання мови (США, Канада, Австралія, Німеччина, Норвегія), наявність родичів і близькість до українського кордону (Чехія, Польща).

Таблиця 2. 3

## Бажанні країни призначення

Назва країни	Частота відповідей
США	45

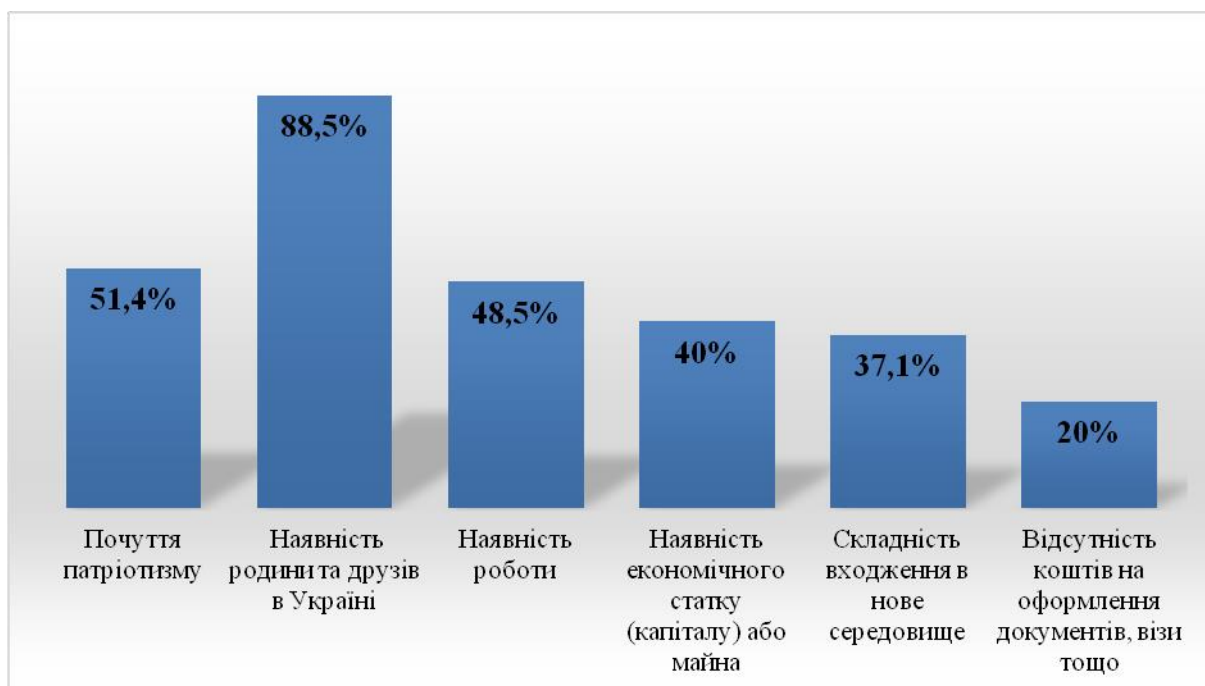
## продовження табл. 2.3

Канада	45
Німеччина	34
Норвегія	34
Австралія	27
Чехія	27
Польща	27
Фінляндія	24
Франція	24
Швеція	24
Люксембург	20
Велика Британія	20
Італія	20
Нідерланди	18
ОАЕ	18
Швейцарія	17
Сінгапур	15
Бельгія	12

Ще одним завданням дослідження було з'ясування чинників, котрі стримують міграційну активність студентської молоді. Результати опитування засвідчили, що серед чинників, що стримують міграцію, домінують наявність родини та друзів в Україні – 89% та почуття патріотизму – 51% (рис. 2. 4). Слід зауважити, що наявність роботи теж є достатньо вагомим фактором, про що зазначили 48% респондентів.

Серед особистих причин, які стали б на заваді виїзду за кордон на роботу чи постійне місце проживання, респонденти вказали: наявність справ, які не можуть залишити (26%); нестачу коштів (26%); наявність роботи або забезпеченість працевлаштуванням в майбутньому (14%);

наявність власної сім'ї (6%). Близько 23% опитаних зазначили, що не має причин, які б перешкодили їхньому виїзду за межі України.



**Рис. 2.4. Чинники, що стримують міграцію, у відсотках до всіх респондентів, які відповіли на це запитання**

У ході дослідження з'ясувалося, що важливим фактором, який стримує міграційну активність молоді є рівень оплати праці. Так, респонденти погодилися б залишитися в Україні за умови одержання середньої заробітної плати в розмірі 20857 гривень (табл. 2.4).

**Таблиця 2.4**

**Бажаний рівень місячної заробітної плати в Україні**

Найменування отриманих значень	Розмір заробітної плати
Мінімальне значення	7000 грн.
Максимальне значення	60000 грн.
Середнє значення	20857 грн.
Найчастіше значення	15000 грн.

З огляду на отримані результати дослідження, щодо бажаного рівня заробітної плати в межах нашої країни, можна висунути

припущення, що середньомісячна заробітна плата у розмірі 16 тис. грн. може зменшити розмір трудового міграційного потоку молоді приблизно на 57%. На нашу думку, це достатньо вагомий показник, особливо зважаючи на те, що 46% респондентів засвідчили готовність до здійснення нелегальної міграції.

Бачення перспектив на батьківщині є важливим фактором, котрий впливає на формування трудовіграційних та еміграційних намірів української молоді, а тому розглянемо цей аспект докладніше.

Відтак, щодо бачення перспектив соціально-економічного та політичного розвитку України в найближчому майбутньому, результати дослідження засвідчили, що опитані студенти здебільшого вважають їх негативними, що також є доволі вагомим чинником формування їхніх міграційних намірів. Розподіл відповідей наочно ілюструє рис. 2.5.



**Рис. 2. 5. Оцінка респондентами перспектив розвитку України в найближчому майбутньому**

На запитання «У якій країні Ви бачите своє майбутнє?» респонденти відповіли таким чином: «в Україні» - 34% студентів, «за кордоном» - 40% опитаних, варіант «важко відповісти» обрало 26%

учасників опитування. Такий розподіл відповідей засвідчує те, що молодь вельми песимістично оцінює ймовірність вдалої реалізації власних життєвих, зокрема, трудових планів в межах батьківщині, а це означає, що за умов виникнення в них трудовіміграційних намірів вони, з великою часткою ймовірності оберуть саме шлях трудової еміграції.

Помітний вплив на міграційні настрої студентів здійснили військові дії на Сході України, про що засвідчили 57% респондентів. Ця частка опитаних вказала, що зазначені події збільшили їх бажання емігрувати.

Отже, результати дослідження показали, що серед студентів Херсонського державного університету панують позитивні міграційні наміри. Про своє бажання поїхати за кордон з метою працевлаштування засвідчили 86% респондентів, 46% студентів прагнуть отримати освіту за кордоном, 37% опитаних бажають переїхати до іншої країни на постійне місце проживання. Більш, того 71% опитаних вже замислювалися над тим, щоб переїхати за кордон, і лише 20% не розмірковували над цим.

Основні чинники міграції –низький рівень заробітних плат; відсутність роботи; високий рівень оплати праці в зарубіжних країнах; наявність батьків чи близьких родичів, що проживають та працюють за кордоном; наявність затяжної фінансової кризи та відсутність реальних перспектив соціально-економічного розвитку країни; бажання оволодіти знаннями і навичками, не доступними на Батьківщині; бажання фахової самореалізації, надія на кращі умови роботи за межами власної держави; військовий конфлікт на Сході України.

Найважливішими стримуючими фактори для студентської молоді є родина, почуття патріотизму, наявність роботи, задовільний рівень заробітної плати (16000 грн.).

У більшості випадків, молодь націлена на тимчасову трудову міграцію та готова працювати не за отриманою на батьківщині



спеціальністю, включаючи низькокваліфіковану. Найбільш імовірні країни призначення: США, Канада, Німеччина, Норвегія, Австралія, Чехія, Польща. Серед основних чинників, котрі вплинули на вибір зазначених країн респонденти виділили: рівень заробітних плат і знання мови (США, Канада, Австралія, Німеччина, Норвегія), наявність родичів і близькість до українського кордону (Чехія, Польща).

Близько 46% студентів негативно оцінює перспективи соціально-економічного розвитку України, а 40% бачить своє майбутнє виключно закордоном. Такі настрої у молодіжному колі змушують насторожитися, навіть якщо вони не перейдуть у власне трудові міграційні та еміграційні наміри, адже тут все одно маємо справу з пригніченим і демотивованим станом свідомості підростаючого покоління, тим паче, високоосвіченої молоді.

## РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ СТРИМУВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

### 3.1 Інформаційно-просвітницька діяльність як інструмент впливу на свідомість студентської молоді

Сьогоднішню епоху можна назвати унікальною в людській історії, адже світ входить в нову фазу свого розвитку — інформаційну, основними ознаками якої є:

- підвищення ролі, цінності інформації та знань (вони стають основним суспільним ресурсом);
- створення глобального інформаційного простору, здатного забезпечити нову якість життя;
- поява якісно нових комунікацій та ефективної інформаційної взаємодії людей на засадах зростаючого доступу до національних і світових інформаційних ресурсів;
- подолання інформаційної нерівності (бідності), прогресуюче задоволення людських потреб в інформаційних продуктах і послугах;
- високий рівень розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та наявність розвиненої інформаційної інфраструктури [19, с.3].

У нинішніх умовах інформація й знання стають не лише стратегічно важливим ресурсом для створення економічних і культурних благ, а й потужним важелем впливу на свідомість мас, інструментом формування у громадян певних світоглядних позицій.

Зокрема, представники когнітивного напрямку в психології стверджують, що поведінка людини детермінована її знаннями, які трактуються як поінформованість. Психологи, які об'єднались довкола цього підходу, стверджують, що індивід – це не машина, яка сліпо й механічно реагує на внутрішні чинники або на події в зовнішньому світі;

навпаки, його розумові доступно більше: аналізувати інформацію про реальну дійсність, робити порівняння, ухвалювати рішення, розв'язувати проблеми, які постають перед ним щохвилини. Тобто, більшість емоцій і форм поведінки представників виду *Homo sapiens* зумовлені їх думками, уявленнями, переконаннями, тобто когнітивними процесами («мислення формує поведінку») [29, с.101; 26, с.62].

З огляду на це, ми вважаємо, що інформаційно-просвітницька діяльність, у сучасних умовах, стане відносно недорогим і ефективним способом стримування міграційних потоків студентської молоді.

Під інформаційно-просвітницькою діяльністю, ми розуміємо, комплекс заходів з поширення наукових знань й соціально важливих відомостей, які формують загальну культуру особи, основи її світогляду і комплекс інтелектуальних здібностей до компетентних і обґрунтованих дій.

Інформаційно-просвітницькі заходи пропонується проводити на двох рівнях, які будуть націлені на конкретні групи та матимуть певний спектр завдань.

Основними суб'єктами інформаційно-просвітницької діяльності мають стати Державна служба зайнятості, соціально-психологічні служби закладів освіти різних рівнів акредитації, громадські організації.

Заходи, які здійснюватимуться на первинному рівні, будуть орієнтовані на учнів старших класів загальноосвітніх шкіл та студентів професійно-технічних училищ, коледжів, закладів вищої освіти усіх форм власності. Головними завданнями цього рівня мають бути:

- інформування про стан вітчизняного ринку праці (попит на робочу силу, найбільш затребувані вакансії, найбільш перспективні сфери професійної діяльності тощо);
- висвітлення негативних аспектів і наслідків зовнішньої міграції;
- формування позитивного іміджу українського роботодавця;

- формування привабливого образу України як майбутнього місця роботи і проживання.

У рамках первинного рівня ми пропонуємо реалізувати такі заходи:

1. Проведення «Ярмарок професій» для учнів старших класів.

2. Проведення просвітницької роботи серед цільових груп у формі лекцій, бесід, круглих столів, презентацій, зустрічей (з особами, які мають досвід працевлаштування за кордоном; ученими, фахівцями причетними до міграційної проблематики) виступів за темами: «Український ринок праці: стан та перспективи», «Загрози зовнішньої трудової міграції», «Нелегальна міграція – шлях в нікуди», «Цікава і високооплачувана робота в Україні – міф чи реальність?».

3. Проведення екскурсій по найкращим підприємствам країни, міста, регіону.

4. Випуск тематичних програм «Вдома краще», «Крізь терни до зірок: як створити успішний стартап?», «Успішний бізнес в Україні: історія успіху», «Алло, ми шукаємо працівників!» на місцевих та національних телеканалах, радіостанціях. ЗМІ можуть створити інформаційне поле для взаємозв'язку між молодими фахівцями, що шукають роботу, та підприємцями, які мають відповідні вакансії. Саме тому представникам мас-медіа варто звернути увагу на проблеми молодіжної зайнятості і стати інформаційною ланкою у сприянні вчорашнім студентам реалізувати свій професійний потенціал.

5. Ведення відеоблогу «Стежками заробітчанин», на відеохостинговій платформі «YouTube», присвяченому висвітленню основних аспектів життя і умов роботи українських трудових мігрантів. Також, доречним буде випуск на цій платформі серії відео «Я тільки запитати!», у яких представники певних професій будуть відповідати на запитання, які найбільше цікавлять користувачів вказаного відеохостингу.

6. Поширення через ЗМІ та соціальні мережі інформації з проблем праці українців за кордоном.

7. Проведення рекламних кампаній у ЗМІ та соціальних мережах спрямованих на формування позитивного образу професій, які є найбільш затребуваними, але не популярними на національному ринку праці. Зокрема, за прогнозами Державної служби зайнятості найбільшим попитом на українському ринку праці користуватимуться представники робітничих професій і фахівці в сфері освіти, охорони здоров'я, будівництва, торгівлі, транспорту та поштової діяльності (табл. 3.1).

**Таблиця 3.1**

**Професії, на які спостерігатиметься найбільший попит серед вітчизняних роботодавці**

<b>Сфера</b>	<b>Професія</b>
Промисловість	Слюсарі, швачки, електрогазозварники, електромонтери, верстатники деревообробних верстатів, столяри, токарі.
Сільське господарство	Трактористи, робітники фермерського господарства, рибалки, виноградарі, озеленювачі, овочівники, тваринники.
Будівництво	Інженери, дорожні робітники, машиністи екскаватора, маляри, штукатури, столяри будівельні, муляри, монтажники гіпсокартонних конструкцій.
Освіта	Викладачі, вчителі, вихователі.

## продовження табл. 3.1

Охорона здоров'я	Лікарі, медичні сестри, лаборанти, провізори, фармацевти.
Транспорт та поштова діяльність	Водії, листоноші, оператори поштового зв'язку.

*Джерело: узагальнено автором на основі [40].*

8. Надання цільовим групам послуг з використанням психодіагностичних методик щодо професійного самовизначення та реалізації професійних намірів на основі вивчення інтересів, нахилів, здібностей та індивідуальних характеристик особистості з урахуванням потреб ринку праці [58, с.219];

9. Надання цільовим групам профорієнтаційних послуг (надання інформації стосовно потреб вітчизняних підприємств, установ і організацій у кваліфікованих кадрах, щодо специфіки і змісту професій, вимог до працівників, щодо можливостей відкриття власної справи) [58, с.219];

Цільовою аудиторією вторинного рівня інформаційно-просвітницької роботи є потенційні мігранти, тобто особи, які виявляють бажання працевлаштуватися за кордоном або вже планують виїзд за межі батьківщини. Уся діяльність на зазначеному рівні буде зорієнтована на виконання двох основних завдань:

- сприяти послабленню позитивної міграційної налаштованості молодих людей і стимулювати у них бажання працювати на теренах власної держави; сприяти зайнятості потенційних трудових мігрантів в Україні.

Заходи, спрямовані на реалізацію вказаних завдань, будуть охоплювати:

1. Проведення бесід, групових та індивідуальних консультацій, під час яких фахівці намагатимуться переконати представників цільових

груп продовжувати свою професійну діяльність на вітчизняному ринку праці. У процесі роботи з такими особами рекомендується акцентувати увагу на [58, с.221-222]:

- високу вартість життя за кордоном, яка може негативно позначитися на розмірі хай і більш високої, ніж в Україні, заробітної плати;

- більші обсяги роботи й значно інтенсивніший, ніж в нашій державі, темп праці;

- соціальну незахищеність трудових мігрантів, відсутність допомоги в разі каліцтва, хвороби або виробничої травми;

- низький соціальний статус заробітчан;

- правову незахищеність, ризики стати жертвою нечесних роботодавців, місцевих шахраїв;

- помітне зниження або втрату кваліфікації у випадку роботи не за здобутою професією;

- появу проблем у стосунках з сім'єю, дітьми через тривалу розлуку;

- можливість та переваги внутрішніх міграційних переміщень, вітчизняного ринку праці (наявність усередині країни високооплачуваних вакансій).

2. Проведення тренінгів, навчальних семінарів присвячених формуванню у осіб знань, вмінь, навичок самостійного пошуку роботи.

3. Проведення тренінгів асертивності для представників цільової групи. Такі тренінги мають на меті посилення впевненості індивідів у власних силах, здібностях, формування позитивного ставлення до себе, набуття компетентності та досвіду вирішення проблемних ситуацій, знань та вмінь, які дозволять збільшити контроль над основними аспектами свого життя. Принцип наснаження реалізується за допомогою таких способів: стимулювання учасників до активної участі впродовж усього тренінгу, спільне обговорення ймовірних варіантів вирішення

проблеми; інтерактивних методів навчання; інформування стосовно як загальної ситуації на ринку праці, так і самих способів і шляхів пошуку вдалого місця роботи; заохочення обміну думками, досвідом між учасниками заняття, наголос на взаємодопозі [29, с.333].

4. Створення порталу пошуку роботи виключно для випускників ЗВО, коледжів та професійно-технічних училищ.

5. Створення профільних молодіжних інформаційних центрів. У зазначених центрах молоді люди матимуть змогу отримати інформацію про основні тенденції розвитку сучасної підприємницької діяльності та можливості створення бізнесу за підтримки держави та місцевої влади; стан ринку праці в Україні (наявність вакансій, попит на представників певних професій, найперспективніші й найбільш високооплачувані сфери діяльності тощо); наявність безкоштовних навчальних курсів, освітніх програм і програм стажування тощо. Також, доречним було б заснувати на базі зазначених центрів Молодіжні школи бізнесу з організацією навчального циклу з основ ведення підприємницької діяльності.

Варто зауважити, що запропонований комплекс заходів, який рекомендується провести на вторинному рівні, позитивно вплине не на всіх представників цільової групи, залишиться частка тих хто своїх міграційних установок не змінить. Відтак, існує необхідність у спонуканні потенційних мігрантів до офіційного працевлаштування за кордоном.

Багато людей не мають належної інформації про реальні умови переправлення, життя, роботи за кордоном. Тому вони вважають, що їм немає чого втрачати, а тільки є що набути. Неймовірне бажання поліпшити своє матеріальне становище штовхає заробітчан на необдумані вчинки, результатом чого стає участь у нелегальних міграційних потоках або згода на неофіційне працевлаштування. Останні ж несуть у собі велику небезпеку, оскільки, зазвичай, пов'язані з



торгівлею людьми, трудовим рабством, сексуальною експлуатацією. До того ж заробітчани часто стають жертвами насильства, дискримінації; піддаються зневажливому ставленню з боку іноземних роботодавців, надмірним фізичним навантаженням; працюють у шкідливих для життя і здоров'я умовах.

Для профілактики розгортання вказаного сценарію подій, ми пропонуємо:

- проводити індивідуальні та групові консультації з потенційними мігрантами для висвітлення негативних наслідків нелегальної міграції, надання інформації про можливості, вимоги та процедуру офіційного працевлаштування за кордоном, ситуацію із зайнятістю у бажаній країні-в'їзду та можливі розміри заробітку (це дасть змогу потенційним мігрантам оцінити вигідність ймовірного працевлаштування).

- розробити пам'ятку для людей, які планують виїхати за межі батьківщини, де детально й послідовно описані основні дії потенційного трудового мігранта для уникнення ймовірних небезпек;

- створити перелік ліцензованих організацій, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордономі добре зарекомендували себе у цій сфері діяльності.

Отже, інформаційно-просвітницька діяльність, на нашу думку, може стати достатньо ефективним способом стримування процесувідтоку молоді за кордон й допоможе значно скоротити обсяги нелегальної міграції, оскільки завдяки цілеспрямованому впливу на свідомість молодих людей, незначній світоглядній модифікації, збільшення рівня їх поінформованості й багажу знань вона сприяє послабленню позитивної міграційної налаштованості представників згаданої соціально-демографічної групи й стимулює у них бажання жити і працювати у межах власної держави.

### 3.2 Соціально-економічні механізми стримування міграційної активності українського студентства

Результати, проведеного нами емпіричного дослідження, засвідчили, що основними мотивами, які спонукають молодь до міграційних переміщень є соціально-економічні. Зокрема, найчастіше представники молодого покоління змушені долучатися до міграційних потоків через низький рівень заробітної плати, відсутність роботи або можливостей для кар'єрного росту, низький рівень життя загалом.

На сьогодні більшість країн, що є сусідами України або знаходяться на відносно незначній відстані, мають помітно вищий рівень оплати праці. У 2017 році розмір як мінімальної, так середньої зарплати в Україні у перерахунку за валютним курсом НБУ значно нижчий від усіх країн ЄС, включно із країнами Східної Європи (табл. 3.2).

**Таблиця 3.2**

**Мінімальна та середня зарплата у Європі за місяць, 2017 р.,  
євро**

<b>Країна</b>	<b>Мінімальна зарплата, євро на місяць</b>
Болгарія	235
Румунія	275
Литва	380
Латвія	380
Польща	453
Угорщина	412
Хорватія	433
Словаччина	435
Чехія	407

## продовження табл. 3.2

Естонія	470
Греція	684
Португалія	650
Словенія	805
Іспанія	826
Великобританія	1393
Ірландія	1563
Німеччина	1498
Нідерланди	1552
Франція	1480
Люксембург	1999
Бельгія	1532
<b>Україна (євро за курсом НБУ)</b>	<b>120</b>

*Джерело: узагальнено автором на основі [41, 63].*

Варто зазначити, що останнім часом Україна демонструє позитивну динаміку зростання рівня як мінімальної, так і середньої заробітної плати. Якщо у 2017 році розмір мінімальної оплати праці становив 3200 грн., то у 2020 році вже 5000 грн. Середня заробітна плата за аналогічний період зросла з 7104 грн. до 11804 грн. [49, 50, 38]. Однак, зазначений прогрес у сфері оплати праці все ще не перетворився у потужний стримувальний чинник молодіжної міграції, оскільки відставання у розмірах заробітків за виконання професійної діяльності від країн ЄС залишається достатньо серйозним.

Не менше занепокоєння викликає проблема молодіжного безробіття. Зокрема, за даними Державної служби статистики середній рівень безробіття в Україні станом на березень 2020 року коливався у межах 8,5%, у молодіжних підгрупах цей показник становив: 7,6% - серед осіб віком від 30 до 34 років, 8,2 % - серед осіб віком від 25-29

років, а у віковій групі 15 – 24 років цей показник був зафіксований на рівні 15,5%, тобто був майже удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку[38].

Високий рівень безробіття у наймолодшій когорті потенційних працівників підкреслює, що складність та тривалість переходу представників цієї соціально-демографічної групи від моменту закінчення навчання до моменту остаточного працевлаштування залишається суттєвою проблемою.

Одним із основних бар'єрів, який стоїть на шляху працевлаштування молоді є невідповідність знань, вмінь та навичок отриманих у навчальних закладах запитам роботодавців. Сучасний ринок освіти значно відстає від вимог та тенденцій народного господарства, а відносно низький рівень практичної підготовки нинішніх випускників не задовольняє роботодавців та перекладає на їх плечі необхідність здійснення трудової адаптації або, навіть, перекваліфікації молодих фахівців [7, с.534]. Як зазначають у своїй роботі «Конкурентоспроможність випускників ВНЗ та їх затребуваність на ринку праці» Дімітрієва С.Д. та Зінов'єв Ф.В., мобільність, ініціативність, амбіційність, цілеспрямованість, креативність, орієнтація на кар'єрний розвиток, готовність молодих людей працювати понаднормово приваблюють керівників та власників підприємств, однак більшість з них згодні працевлаштовувати представників цієї соціально-демографічної групи лише за умови їх ґрунтовної підготовки: наявності базових знань, вмінь, навичок з професійної сфери діяльності, інформаційних технологій, відповідного рівня особистісної та організаційної культури [8]. Ліквідувати вказану вище негативну тенденцію можна лише за допомогою реформування навчального процесу, освітні програми мають створюватися з урахуванням побажань роботодавців та орієнтуватися на основні запити ринку праці, до того ж,

їх необхідно постійно коригувати відповідно до мінливих умов зовнішнього середовища.

Зосереджуючи увагу на проблемах безробіття серед молодіжного сегмента, доцільно зауважити, що щорічно на ринок праці виходять тисячі випускників професійно-технічних училищ та закладів вищої освіти. Так, згідно з даними оприлюдненими Державною службою статистики України, у 2019 р. професійно-технічними навчальними закладами було випущено близько 124 тис. осіб, а ЗВО – 333,6 тис. осіб [38]. Тобто, тільки серед випускників навчальних закладів нараховувалося 457,6 тис. потенційних молодих працівників, тоді як кількість вакансій, заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості (станом на липень 2019 року), становила лише 91 тис. осіб [40]. Якщо порівняти чисельність ймовірних працівників з кількістю наявних вакантних робочих місць, то отримаємо значне перевищення пропозиції над попитом, а саме в 5,03 рази. Отже, на українському ринку праці спостерігається значний дисбаланс, який проявляється у нездатності держави забезпечити молодих фахівців роботою, більша частина яких після здобуття освіти продовжуватиме поповнювати лави безробітних. Загальмувати цей процес зможе лише ретельно спланована, гнучка та ефективна державна політика у сфері регулювання зайнятості.

Достатньо проблематично українській молоді задовольнити свої економічні потреби й за допомогою здійснення підприємницької діяльності, оскільки стан бізнес-середовища в нашій країні залишається достатньо несприятливим.

В економічній літературі, бізнес-середовище трактується як сукупність усіх факторів зовнішнього середовища які прямо чи опосередковано впливають на діяльність підприємства. Основними такими факторами є конкуренти, споживачі продукції, постачальники, державні органи управління тощо [31, с.726].

До основних причин, які стримують розвиток бізнесу в Україні варто віднести такі [61, с.3]:

- 1) існування корупційної практики у процесі взаємодії підприємців з державними органами влади різних рівнів;
- 2) обмеженість доступу до кредитних та інших фінансових ресурсів;
- 3) ускладнення можливості здійснювати господарську діяльність повністю прозоро та легально;
- 4) надмірний податковий тиск на малий та середній бізнес;
- 5) переважання у масштабах держави інтересів великого бізнесу;
- 6) нестача ефективної державної підтримки малого та середнього бізнесу;
- 7) незадовільний рівень забезпечення комунікаційної, інформаційної, консультативної сфери підприємницької діяльності;
- 8) відсутність системи стимулювання малих та середніх підприємств до впровадження сучасних технологій ведення бізнесу та застосування інноваційних технологій у виробничій діяльності;
- 9) недосконала система підготовки та перепідготовки кадрів для суб'єктів малого і середнього підприємництва;
- 10) наявність бюрократичних перепон, які значно ускладнюють процедуру створення та реєстрації власного підприємства;
- 11) низька ділова культура, недостатній рівень правової обізнаності.

Відносно незадовільний стан бізнес-клімату в Україні підтверджується результатами дослідження «DoingBusiness», яке здійснює Світовий банк [43]. Метою його проведення є оцінювання простоти ведення підприємницької діяльності. Зазначене дослідження охоплює 190 країн, а оцінка здійснюється за 10-ма показниками, що характеризують умови: реєстрації підприємства; отримання дозволу на будівництво; підключення до систем енергозабезпечення; реєстрації

власності; кредитування; захисту прав міноритарних інвесторів; оподаткування; міжнародної торгівлі; забезпечення виконання контрактів; вирішення проблем неплатоспроможності [31, с.727].

За підсумками оцінювання складається рейтинг, у якому всі країни ранжуються за рівнем наявності сприятливих умов для ведення бізнесу, де висока позиція держави означає, що її регуляторний клімат сприяє веденню бізнесу. Результуючий рівень є середнім показником країни по 10 індикаторам (кожен індикатор має рівну вагу) [31, с.727].

У останньому опублікованому рейтингу Україна зайняла 64 місце (показники за десятьма напрямками наведено у таблиці 3.2), а очолили список Нова Зеландія, Сінгапур, Китай, Данія, Південна Корея, США, Грузія, Великобританія.

**Таблиця 3.3**

**Рейтингова оцінка основних показників легкості ведення бізнесу в Україні (за результатами дослідження Світового банку в 2020 році)**

<b>Ключові показники</b>	<b>Місце в рейтингу</b>
Реєстрація підприємств	61
Міжнародна торгівля	74
Отримання дозволу на будівництво	20
Оподаткування	65
Реєстрація власності	61
Кредитування	37
Підключення до систем енергозабезпечення	128
Забезпечення виконання контрактів	63
Вирішення проблем неплатоспроможності	146

## продовження табл. 3.3

Захист прав інвесторів	45
------------------------	----

Окреслені вище проблеми (низький рівень заробітних плат, відносно високий рівень безробіття, несприятливе бізнес-середовище) все частіше змушують молодь перетинати кордони нашої держави у пошуках кращої долі. Якщо у найближчій перспективі їх не буде вирішено, то Україна ризикує зіштовхнутися із катастрофічними наслідками у вигляді значного погіршення демографічної ситуації, зниження чисельності кваліфікованої робочої сили, вимивання інтелектуального капіталу, стагнації соціального, економічного та політичного розвитку. Відтак, вже зараз існує гостра необхідність у розробці й подальшому впровадженні комплексу заходів, який забезпечить збереження трудового потенціал країни.

На нашу думку, стримувати міграційну активність вітчизняної молоді допоможе реалізація таких заходів:

1. Розвиток мережі бізнес-інкубаторів. Малий бізнес є одним із двигунів соціально-економічного розвитку будь-якої держави. Він здатний забезпечити населення робочими місцями, покращити структуру економіки та виробляти солідну частину ВВП. Проте в Україні мало приділяється уваги проблемам саме цьому сектору господарської діяльності, а пріоритет надається інтересам великих підприємств.

Представники малого підприємництва перебувають в нерівних умовах порівняно з іншими, а тому державі необхідно надати їм підтримку для полегшення шляху їх розвитку. Особливу увагу слід приділити підприємцям, які тільки роблять перші кроки у сфері бізнесу. Досвід високорозвинених країн засвідчив, що найкращим інструментом для цього буде розгалужена мережа бізнес-інкубаторів. Суть їх діяльності полягає в наданні необхідних для функціонування



підприємства послуг. Наприклад, допомога в юридичному оформленні діяльності, забезпеченні маркетингової підтримки або веденні бухгалтерського обліку. Всі ці заходи проводяться з метою полегшення та прискорення інкубування [55, с.202-203; 47].

Згідно з визначенням Л. Т. Шевчук, бізнес-інкубатор – це спеціалізована організація, яка надає комплекс послуг (бухгалтерських, юридичних, консалтингових, інформаційних, орендних, адміністративно-технічних) суб'єктам підприємницької діяльності на сприятливих умовах з метою їх адаптації до ринкового середовища [68, с. 178].

Таким чином, від бізнес-інкубаторів підприємці отримують необхідну підтримку, яка сприяє «виживанню» підприємств на початковому етапі їх функціонування та закладає основи для подальшого стабільного розвитку. За статистикою лише 30% власників малого бізнесу здатні продовжувати свою діяльність після першого року роботи, а серед клієнтів бізнес-інкубаторів аналогічний показник становить понад 80 %, що переконливо свідчить про вигідність участі в інкубації. Однією з особливостей бізнес-інкубаторів є те, що всередині них формується специфічна атмосфера, яка допомагає підприємцям працювати більш ефективно, а також розширювати коло знайомств і знаходити однодумців, що в майбутньому можуть стати їх партнерами[59].

Найважливішими функціональними завданнями бізнес-інкубаторів є [55,с.204; 3]:

- надання в оренду приміщень для офісів/майстерень за цінами нижчими від ринкових і з гнучкими умовами одержання додаткового місця за необхідністю. Інкубаційний період фірми-клієнта триває переважно 2-3 роки. По закінченню зазначеного терміну підприємство залишає інкубатор і розпочинає самостійну діяльність.

- надання адміністративних технічних послуг (телефон, комп'ютери, принтери, канцелярія, приміщення для конференцій/зустрічей, секретаріат тощо)

- консалтинг/бізнес-планування для початківців і потенційних підприємців. Також можливий широкий набір інших послуг, таких як: маркетингова підтримка, юридичні консультації, трансфер технологій, послуги з аудиту, проведення семінарів і тренінгів.

Ще одне важливе завдання бізнес-інкубаторів – допомога в пошуку фінансових ресурсів для реалізації певних бізнес-проектів. Це питання одне з найпроблемніших, оскільки кредити, які видають банки, занадто дорогі, а самостійно знайти інвестора досить складно. Відтак, клієнти інкубаторів прагнуть отримати необхідний обсяг коштів від держави за допомогою спеціальних програм фінансування бізнесу, які передбачають надання позик під значно нижчі, порівняно з банківськими установами, відсоткові ставки. Однак, через брак коштів у держави розраховувати на фінансування може лише незначна частка підприємців. Оскільки бізнес-інкубатори мають розгалужену і налагоджену мережу зв'язків з бізнесменами регіону, а також з інвесторами, то процес пошуку фінансових ресурсів потрібних для втілення проектів проходить значно швидше, що також є безсумнівною перевагою інкубування [1].

На нашу думку, розбудова мережі бізнес-інкубаторів дасть змогу підвищити рівень підприємницької активності в Україні, а також нівелювати дефіцит знань у сфері ведення бізнесу серед значної частини населення, що зі свого боку, призведе до збільшення кількості суб'єктів господарювання. Зазначений захід необхідний, зважаючи на велику роль, яку відіграють представники малого бізнесу у будь-якій державі.

До того ж, у межах нашої країни існує велика кількість приміщень, які не використовуються, а отже з розміщенням бізнес-інкубаторів проблем не повинно виникнути. Більш того, бізнес-інкубатори можуть налагодити тісну взаємодію із начальними закладами III—IV рівня

акредитації. ЗВО сприятимуть залученню до інкубування молоді, що має низку різноманітних інноваційних ідей, але реалізувати їх самостійно з тих чи інших причин не в змозі. [13, с. 78-79].

2. Запровадження системи квотування робочих місць для молодих спеціалістів, введення податкових пільг для підприємств, які наймають працівників із числа молоді [25]. Вказані заходи мають на меті стимулювати роботодавців до більш активного прийняття на роботу осіб із числа молоді, що зі свого боку, призведе до зменшення рівня безробіття у зазначеній соціально-демографічній групі й значно «омолодить» кадровий склад підприємств.

3. Залучення профільних міністерств, асоціацій роботодавців до процесу створення освітніх програм, які будуть реалізуватися у ЗВО; переорієнтація навчального процесу на збільшення практичної підготовки молоді та формування затребуваних професійних компетентностей. Нинішні роботодавці не завжди зацікавлені в прийнятті на роботу нещодавніх випускників ЗВО й професійно-технічних училищ, мотивуючи це бажання низкою обставин: невідповідністю здобутих знань, вмінь, навичок виробничим реаліям; низьким рівнем практичної підготовки; тривалістю протікання процесу адаптації до умов і вимог роботи; необхідністю проведення додаткового навчання. Відтак, налагодження, у рамках підготовки майбутніх трудових кадрів, тісної взаємодії у тріаді «держава – бізнес – освіта» допоможе нівелювати вказані вище проблеми, оскільки після завершення навчання на вітчизняний ринок праці вийдуть фахівці здатні відразу ефективно й якісно виконувати свої посадові обов'язки, що зі свого боку, зумовить збільшення попиту на молодих спеціалістів і призведе до зростання рівня заробітної плати цієї категорії працівників.

4. Підтримання позитивної динаміки зростання рівня мінімальної заробітної плати, дворазове збільшення рівня оплати праці молодих фахівців. Зазначені заходи є ключовими і мають бути реалізовані в

найближчій перспективі, оскільки низький рівень заробітної плати є серйозним демотиватором для представників молодого покоління, який змушує їх ігнорувати вакансії на вітчизняному ринку праці й стимулює до виїзду за кордон.

Зокрема, результати емпіричного дослідження міграційних настроїв студентів Херсонського державного університету, які включали в себе визначення бажаного рівня заробітної плати в межах нашої країни, дозволили висунути гіпотезу, що середньомісячна заробітна плата у розмірі 16 тис. грн. може зменшити розмір трудового міграційного потоку молоді приблизно на 57%. Більш того, збільшення рівня оплати праці дозволить не лише скоротити обсяги зовнішньої міграції, а й забезпечить підвищення рівня продуктивності праці, якості продукції й послуг, їх конкурентоспроможності, позитивно позначиться на платоспроможності населення [67].

5. Запровадження системи пільгового кредитування молодих підприємців, проведення двічі на рік загальнодержавних та регіональних конкурсів бізнес-планів для підприємців-початківців, за результатами яких молоді люди матимуть можливість отримати гранти для започаткування власної справи. Зазначені заходи зорієнтовані на стимулювання й підтримку молодіжного підприємництва, яке, як демонструє практика, є ефективним механізмом зменшення рівня безробіття серед цієї категорії населення. Складнощі у працевлаштуванні та застосуванні набутих професійних знань та навичок зумовлені цілою низкою причин: дефіцитом відповідної кількості підприємств, установ та організацій, здатних надати всім випускникам робочі місця; незбалансованістю між потребами ринку праці і професійною пропозицією; установкою колишніх студентів працювати виключно за отриманим фахом або ж небажанням виконувати професійні обов'язки за мінімальну заробітну плату та інше. Між тим, багато молодих людей мають намір та хист до здійснення підприємницької діяльності, яка

потребує системної підтримки та вимагає відповідного фінансового сприяння [18, с.96].

б.Формування державного замовлення на підготовку фахівців з урахуванням тенденцій розвитку ринку праці. Реалізувати вказаний захід можна шляхом створення незалежної спеціалізованої служби, яка займатиметься стратегічним плануванням, моделюванням та прогнозуванням потреб секторів економіки у відповідних спеціалістах. Зазначена установа виконуватиме роль «дослідника-консультанта» й на основі детального вивчення й аналізу вітчизняного ринку праці, надаватиме рекомендації суб'єктам причетним до процесу формування державного замовлення, щодо необхідних обсягів і бажаної спеціалізації потенційних працівників. За допомогою цього механізму можна вирішити проблему диспропорційності розвитку ринку праці й перенасичення його однорідними професіями.

Отже, на нашу думку, підвищення рівня оплати праці молодих фахівців, державне сприяння працевлаштуванню молоді, підтримка й стимулювання молодіжного підприємництва, модифікація освітнього процесу, ретельний моніторинг й прогнозування розвитку національного ринку праці стануть ефективними засобами стримування міграційної активності української молоді.

## ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження дають підстави зробити такі висновки:

1. Міграція – це добровільний або вимушений територіальний рух окремих індивідів чи груп людей як у адміністративних межах конкретної держави, так і при перетині державних кордонів країн за наявності або при відсутності легітимних підстав на здійснення просторового переміщення на певний проміжок часу або ж назавжди, що може зумовити зміну постійного місця проживання.

Класифікацію видів міграції здійснюють на основі виділення таких критеріїв: межі перетину, тривалість, ступінь добровільності, правовий статус, спосіб організації, причини-цілі, кількісний параметр.

2. Мотивація міграції є своєрідним психічним станом особистості, який спонукає її до досягнення особистих цілей через зміну місця мешкання. В основі міграції зазвичай знаходиться певна соціальна, економічна, політична, релігійна або культурна невдоволеність індивіда та, як наслідок, необхідність в задоволенні цієї потреби.

Основними мотивами і причинами, які спонукають українську молодь до міграційних переміщень, є: низький рівень заробітної плати; високий рівень безробіття; економічна і політична нестабільність; відсутність умов для самореалізації у межах власної держави; бажання отримати вищу освіту європейського зразка, з метою подальшого працевлаштування за кордоном; прагнення мати високий рівень та якість життя (якісну освіту, власне житло, медичне, культурне обслуговування тощо); національні відмінності у розмірах доходів від зайнятості; сімейно-шлюбні відносини, об'єднання з близькими.

3. Інтенсифікація потоків трудових мігрантів має цілий спектр негативних наслідків для українського ринку праці, зумовлюючи дефіцит трудових ресурсів у певних сферах професійної діяльності,

загальне скорочення кількості робочої сили, декваліфікацію працівників, зміни у віковій структурі робочої сили, зменшення можливостей національного розвитку внаслідок відтоку за кордон найкращих і найбільш кваліфікованих фахівців.

4. Для сучасних міграційних процесів в Україні характерні:

- Висока внутрішньодержавна міграційна мобільність. До внутрішньої трудової міграції залучені 1 643 000 особи. Основну групу внутрішніх мігрантів становлять особи віком від 30 до 44 років (41%). Однак, фахівці прогнозують, що найближчим часом внутрішня трудоваміграція стане більш привабливою для молодого населення (18-29 років), і збільшиться з 28% до 34%.

- Розвиток масштабних трудових зовнішніх міграцій. Обсяг міжнародної трудової міграції в Україні на 2017 рік становив 1,3 млн. осіб. На додаток до цих трудових мігрантів, близько 77 тис. українців здобувають освіту за кордоном і 18 200 осіб покинули межі держави з метою возз'єднання сім'ї. Основну групу українських трудових мігрантів становлять молоді люди віком від 25 до 29 років (14,4 %), особи 40-49 (26,3%) та 50-59 (18,2%) років.

- Спрямованість зовнішніх міграційних потоків до держав ЄС (Польща, Чехія, Італія, Німеччина) та Російської Федерації.

- Значне кількісне переважання осіб чоловічої статі над жінками – 894,4 тис. проти 381,2 тис. Більш того, між чоловіками й жінками існує чіткий поділ праці. Перші в основному зайняті на будівництві, виробництві й в транспортній галузі, тоді як другі працюють у сфері домашнього господарства та в готельно-ресторанному бізнесі.

- Високий рівень освіти й професійного досвіду українських емігрантів (33,5% - мігранти з вищою освітою, 64% - мігранти з середньою або професійно-технічною освітою).

- Високий рівень врегулювання статусу проживання й працевлаштування серед українських довгострокових трудових

мігрантів (близько 79% з них працюють на контрактній основі йлише близько 14% заробітчан не уклали трудовий договір з роботодавцем).

- Регіональна диспропорція, щодо охоплення міграцією. Лідером за цим показником є Захід, де за кордоном працює 887,7 тис. осіб працездатного віку.

- Поточна тенденція до зростання кількості осіб, які повернулися на постійне місце проживання до України після тривалої трудової міграції.

- Помітний вплив на міграційну мобільність населення (зовнішню і внутрішню) конфлікту на сході України та анексії Криму.

5. Проведене емпіричне дослідження засвідчило, що серед студентів Херсонського державного університету панують позитивні міграційні наміри. Про своє бажання поїхати за кордон з метою працевлаштування засвідчили 86% респондентів, 46 % студентів прагнуть отримати освіту за кордоном, 37% опитаних бажають переїхати до іншої країни на постійне місце проживання. Більш, того 71% опитаних вже замислювалися над тим, щоб переїхати за кордон, і лише 20% не розмірковували над цим.

Найважливіші чинники міграції – низький рівень заробітних плат; відсутність роботи; високий рівень оплати праці у закордонних країнах; наявність батьків чи близьких родичів, що проживають та працюють за кордоном; наявність затяжної фінансової кризи та відсутність реальних перспектив соціально-економічного розвитку країни; бажання оволодіти знаннями і навичками, не доступними на Батьківщині; бажання фахової самореалізації, надія на кращі умови роботи за межами України; військовий конфлікт на Сході України, натомість найважливіші стримуючі фактори – родина, почуття патріотизму, наявність роботи, задовільний рівень заробітної плати (16000 грн.).

У більшості випадків, молодь націлена на тимчасову трудову міграцію та готова працювати не за отриманою на батьківщині



спеціальністю, включаючи низькокваліфіковану. Найбільш імовірні країни призначення: США, Канада, Німеччина, Норвегія, Австралія, Чехія, Польща. Серед основних чинників, котрі вплинули на вибір зазначених країн респонденти виділили: рівень заробітних плат і знання мови (США, Канада, Австралія, Німеччина, Норвегія), наявність родичів і близькість до українського кордону (Чехія, Польща).

Близько 46% студентів негативно оцінює перспективи соціально-економічного розвитку України, а 40% бачить своє майбутнє виключно закордоном. Такі настрої у молодіжному колі змушують насторожитися, навіть якщо вони не перейдуть у власне трудові міграційні та еміграційні наміри, адже тут все одно маємо справу з пригніченим і демотивованим станом свідомості підростаючого покоління, тим паче, високоосвіченої молоді.

6. Інформаційно-просвітницька діяльність, на нашу думку, може стати достатньо ефективним способом стримування процесу відтоку молоді за кордон й допоможе значно скоротити обсяги нелегальної міграції, оскільки завдяки цілеспрямованому впливу на свідомість молодих людей, незначній світоглядній модифікації, збільшення рівня їх поінформованості й багажу знань вона сприяє послабленню позитивної міграційної налаштованості представників згаданої соціально-демографічної групи й стимулює у них бажання жити і працювати у межах власної держави.

7. На нашу думку, підвищення рівня оплати праці молодих фахівців, державне сприяння працевлаштуванню молоді, підтримка й стимулювання молодіжного підприємництва, модифікація освітнього процесу, ретельний моніторинг й прогнозування розвитку національного ринку праці стануть ефективними засобами стримування міграційної активності української молоді.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бизнес-инкубатор. Описание элемента инфраструктуры инновационной деятельности. [Электронный ресурс] / Инновационные проекты – финансирование, гранты, венчурные фонды. URL:<http://projects.innovbusiness.ru-/content/download.asp?r=ae0d7daa-7716-4d34-99ff-e6ca992713b0>.
2. Блинова О. Є. Прагнення до професійної самореалізації та міграційна готовність сучасної молоді. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. №39 (63). С.199-204.
3. Васильєва Л. М. Бізнес-інкубатори як частина інфраструктури підтримки малого підприємництва. Держава та регіони. Економіка та підприємництво, 2010. № 1. С. 50-54.
4. Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС (на прикладі будівельників) / упоряд. В. Андреев, О. Борисов. Київ: Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, 2018 р. 32 с.
5. Герасимчук А.А., Палеха Ю.І., Шиян О.М. Соціологія: навч. посіб. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. 237 с.
6. Гронтковська Г.Е., Ряба О.І., Венцурик А.М., Красновська О.І. Міжнародна економіка: навч. посіб. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 384 с.
7. Дериховська В.І. Аналіз проблеми молодіжного безробіття. Економіка і суспільство, 2017. Вип. №8. С.532–536.
8. Дімітрієва С.Д., Зінов'єв Ф.В. Конкурентоспроможність випускників ВНЗ та їх затребуваність на ринку праці. URL: [http://archive.nbuiv.gov.ua/portal/soc\\_gum/znptdau/2012\\_2\\_2/18-2-10.pdf](http://archive.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum/znptdau/2012_2_2/18-2-10.pdf).
9. Дмитрук Б. П., Светлова Н.М. Світові міграційні процеси: мотивація, види й наслідки для країн виїзду та приймаючих країн.

Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту, 2016. № 1. С. 18 – 27.

10. Дослідження та діалог щодо політики у сфері міграції і грошових переказів в Україні. Міжнародна організація з міграції (МОМ), Представництво в Україні, 2016. URL:[http://iom.vh.lucky.net/sites/default/files/mom\\_migraciya\\_yak\\_chynnyk\\_rozvytku\\_v\\_ukrayini.pdf](http://iom.vh.lucky.net/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf).

11. Драгунова Т. Просторовий аналіз міграційного процесу в м. Києві. Статистика України, 2004. № 1. С. 72–79.

12. Економічна енциклопедія: в 3 т. / Редкол.: С. В. Мочерний (відповід. ред.) та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2001. Т.2. 385 с.

13. Завадяк Р. І., Копусяк Я.Ф. Теоретичні основи функціонування та види бізнес-інкубаторів в Україні. Науковий вісник Ужгородського університету, 2014. № 2. С. 78-81.

14. Заремба Г. Р. Зовнішня міграція українців. Стан дослідження. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики, 2014. Вип. № 62. С. 39-45.

15. Звіт щодо організації проведення, методології та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні. К.: Міжнародна організація праці, Державна служба статистики України, Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2012. 96 с.

16. Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження). Статистичний бюллетень. Державна служба статистики України. Київ, 2017. 36 с.

17. Зовнішня трудова міграція населення України. Український центр соціальних реформ. Державний комітет статистики України. К., 2009. 118 с.

18. Іванова Т. М. Напрями подолання молодіжного безробіття в Україні: регіональний аспект. Науковий вісник Міжнародного

гуманітарного університету. Економіка і менеджмент, 2016. Вип. № 19. С. 94-97. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu\\_eim\\_2016\\_19\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2016_19_21)

19. Інформаційне суспільство в Україні: глобальні виклики та національні можливості: аналіт. доп. / Д. В. Дубов та ін. К.: НІСД, 2010. 64 с.

20. Кабай В. О. Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні: дис. ... канд. економ. наук: 08.00.07. Кропивницький, 2019. 278 с.

21. Карпачова Н.І. Світова проблема міграції висококваліфікованої робочої сили та відтік інтелекту з України. Безпека життєдіяльності, 2007. №10. С.15-19.

22. Кваша О.С. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів: фактори, стан та наслідки для України. Економіка і суспільство, 2017. №10. С. 535-540.

23. Ковалик І. І. Фактори впливу на міжнародну міграцію робочої сили. Стратегія розвитку України, економіка, соціологія, право: науковий журнал. К.: НАУ, 2012. С. 114-120.

24. Корнієнко О. О. Соціально-економічний аспект регіональної асиметрії міграційних процесів: дис. ... канд. економ. наук: 08.00.07. Київ, 2018. 219 с.

25. Кудіна Л., Яцюк Л. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання. К.: Молодіжна Альтернатива, 2011. 64 с.

26. Лашкіна М.Г. Психологічний аспект комунікативної функції ЗМІ. Культура народів Причорномор'я, 2004. № 49. Т.2. С. 61-64.

27. Лібанова Е.М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. Демографія та соціальна економіка, 2018. № 2 (33). С. 24.

28. Лошенко О.В. Сучасні тенденції міграційних потоків у світі. Глобальні та національні проблеми економіки, 2017. № 15. С. 26-30.

29. Лукашевич М.П., Семигіна Т.В. Соціальна робота (теорія і практика): навчальний посібник. К.: ІПК ДСЗУ, 2007. 341 с.
30. 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.
31. Мазур К. В., Сімоник Л.С. Стан бізнес-середовища малих та середніх підприємств в Україні. Молодий вчений, 2018. № 5(2). С. 726-729.
32. Малиновська О. А. Міграція та міграційна політика: навч. посіб. для студ. ВНЗ. К. : Центр учбової літератури, 2010. 304 с.
33. Малиновська О. Міграція в Україні: факти і цифри. Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні, 2016. 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).
34. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри: (Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика) : енциклопедія / Упоряд. Ю. І. Римаренко ; За ред. Ю. І. Римаренка. К. : Довіра, 1998. 912 с.
35. Міжнародна економіка: підручник / Д.Г. Лук'яненкота ін. К.: КНЕУ, 2014. 762 с.
36. Ніколаєвський В.М., Прохоренко Н.Є. Теоретико-методологічні засади вивчення міграції населення. Вісник міжнародного слов'янського університету, 2009. №1. Т. 12. С. 34-39.
37. Офіційний сайт Головного управління МВС Росії з питань міграції. URL: [https://гувм.мвд.рф/about/activity/stats/Statistics/Svedenija\\_v\\_otnoshenii\\_in\\_ostrannih\\_grazh/item/5850](https://гувм.мвд.рф/about/activity/stats/Statistics/Svedenija_v_otnoshenii_in_ostrannih_grazh/item/5850) 22
38. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

39. Офіційний сайт Державної міграційної служби.  
URL:<http://dmsu.gov.ua>
40. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України.  
URL:<https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>
41. Офіційний сайт Євростату. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>
42. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України.  
URL: <http://msp.gov.ua>
43. Офіційний сайт проекту «DoingBusiness». URL:  
<https://www.doingbusiness.org/>
44. Палагнюк О. В. Міграція як соціально-економічний феномен та геополітичний виклик розвитку сучасного суспільства. Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Політологія, 2014. Т. 230. Вип. 218. С. 37-41.
45. Переведенцев В. И. Методы изучения миграции населения. АН СССР, Ин-т междунаrodn. рабочего движения. М.: «Наука», 1975. 231 с.
46. Петроє О., Васильєв В. Міжнародна трудова міграція: аналіз ситуації та наслідків для України. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Державне управління, 2015. № 4. С. 93-100. URL:  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu\\_2015\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2015_4_16).
47. Пивоваров М. Г. Парадигма розвитку малого підприємництва в Україні: аналіз, проблеми та шляхи її вдосконалення. Держава та регіони. Економіка та підприємництво, 2015. № 6. С. 52-58.
48. Побулавець Н.Л. Концептуальні підходи до дефініцій поняття «міграція». Соціально-трудова відносини: теорія та практика, 2014. № 1(7). С. 373 – 377.
49. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 № 1801-VIII. Відомості Верховної Ради України, 2017. № 3. Ст.31.

50. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від 14.11.2019 № 294-IX. Відомості Верховної Ради України, 2020. № 5. Ст.31.

51. Рибаківський Л. Л. Міграція населення (питання теорії): монографія. М.: ІСПД РАН, 2003. 238 с.

52. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять. Політичний менеджмент, 2006. № 2 (17). С. 127-139.

53. Романенко І. О. Статистичний аналіз трудової міграції: дис. ... канд. економ. наук: 08.00.10. Київ, 2015. 214 с.

54. Романюк М.Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання. Львів: Світ, 1999. 292 с.

55. Савченко В. Ф., Долгополов М.Г. Бізнес-інкубатори як інструмент державної підтримки розвитку малого підприємництва. Науковий вісник Полісся, 2016. Вип. 4(2). С. 202-207. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvp\\_2016\\_4%282%29\\_\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvp_2016_4%282%29__3)

56. Саріогло В. Зовнішня трудова міграція в Україні: мотиви, масштаби, наслідки. Економічний аналіз, 2019. Т. 29(1). С. 36-43.

57. Скориніна-Погребна О. В. Студентська молодь як потенційна економічна еліта суспільства. URL: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/1.2010/83-90.pdf>.

58. Слюсаревський М.М., Блинова О.Є. Психологія міграції: навчальний посібник. Кіровоград: ТОВ "Імекс ЛТД", 2013. 244 с.

59. Смаковська Ю. М. Інкубація бізнесу як ефективна система підтримки малого підприємництва. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, 2007. № 606. С. 402-407. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/natural/Vnulp/Menegment/2007\\_606/65.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/natural/Vnulp/Menegment/2007_606/65.pdf)

60. Стадний Є. Українське студентство за кордоном: дані до 2017/18 навчального року. Київ, 2019. 9 с.

61. Стратегія розвитку малого і середнього підприємництва (МСП) в Україні. URL: [www.me.gov.ua/Documents/Download?id=153cbc70](http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=153cbc70)
62. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. 110 с.
63. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с.
64. Філософський словник соціальних термінів / Під ред. В. Крисаченко. Х.: Корвін, 2002. 672 с.
65. Фомина Т. А. Социокультурная самоидентификация современного российского студенчества: региональный аспект: дис. на соиск. уч. степени канд. социол. наук.: спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы». М.: МГУ, 2004. 242 с.
66. Черба В.М., Тоболь Г.Д., Мушкаторова Д.В. Причины освітніх міграцій українських студентів за кордон. Інвестиції: практика та досвід, 2017. № 12. С. 68-72.
67. Чернушкіна О.О. Мотивація як чинник підвищення продуктивності виробництва. Економічний форум. Науковий журнал Луцького національного технічного університету, 2016. № 3. С. 351-355.
68. Шевчук Л. Т., Колодійчук А.В. Світовий і вітчизняний досвід створення і функціонування бізнес-інкубаторів. Регіональна економіка, 2013. № 1. С. 178-184.
69. Шелюк В. Соціальна міграція: етапи, функції, типи. Перспективи, 2001. № 3 (15). С. 45–50.
70. Шиманська К. В. Посилення значення економічних та політико-безпекових детермінант у формуванні міграційних мотивів студентської молоді. Глобальні та національні проблеми економіки, 2017. № 16. С. 86-91.



71. Щерба Г. Еміграція молоді з України як індикатор соціального сирітства дітей мігрантів. Український альманах, 2014. № 15. С. 192-194.

72. Юдина Т.Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления : монография. М.: Дашков и Ко, 2004. 398 с.

73. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К.: "Укр. енцикл.", 2001. Т. 3: К - М. 792 с.

74. Як провести соціологічне дослідження: методичні рекомендації / Упоряд. та заг. ред. О.М.Балакіревої та О.О. Яременка. К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2004. 264 с.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Бабенко Андрій Андрійович,  
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна добродесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

**ЗАВЛЯЮ**, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОВОВ'ЯЗУЮСЯ**:

- дотримуватися:
  - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
  - принципів та правил академічної добродесності;
  - нульової толерантності до академічного плагіату;
  - моральних норм та правил етичної поведінки;
  - толерантного ставлення до інших;
  - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
  - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
  - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
  - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
  - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
  - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
  - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
  - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
  - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
  - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
  - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
  - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
  - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
  - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
  - не підроблювати документи;
  - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
  - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
  - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
  - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
  - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символи університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
  - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
  - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

**УСВІДОМЛЮЮ**, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної добродесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної добродесності.

04.03.2020  
(дата)

AB  
(підпис)

Андрій БАБЕНКО  
(ім'я, прізвище)

**Додаток Б****Анкета "Міграційні наміри студентської молоді"**

Шановні студенти! Просимо Вас взяти участь в опитуванні, спрямованому на вивчення міграційних намірів студентської молоді та з'ясування чинників, які на них впливають. Анкета є анонімною, а отримана інформація буде використана в узагальненому вигляді. Заповнюючи анкету, уважно прочитайте запитання та оберіть той варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашій думці.

**Якість отриманої інформації залежить від щирості Ваших  
відповідей!**

**1. Укажіть Ваш вік:**

**2. Укажіть Вашу стать:**

**3. Укажіть факультет на якому Ви навчаєтесь:**

**4. Укажіть курс на якому Ви навчаєтесь:**

**5. Ваш сімейний стан:**

1) неодружений/ незаміжня;

2) одружений/заміжня;

3) розлучений/розлучена;

4) офіційно не розлучений/на, але живемо окремо;

5) офіційно не одружений/на, але живемо разом

**6. Укажіть Вашу етнічну приналежність (за бажанням): \_\_\_\_\_**

**7. Регіон(область) Вашого проживання до вступу в університет  
(впишіть) \_\_\_\_\_**

**8. Тип населеного пункту, в якому Ви проживали до вступу в  
університет:**

1) місто;

2) селище міського типу;

3) село

**9. Як Ви оцінюєте свій матеріальний стан?**

- 1) вистачає лише на продукти харчування;
- 2) вистачає лише на необхідні речі;
- 3) маю можливість купувати дорогі речі і предмети розкоші;
- 4) Ваш варіант (впишіть) \_\_\_\_\_

**10. Якими іноземними мовами Ви володієте?**

- 1) впишіть \_\_\_\_\_;
- 2) не володію

**11. Чи хто-небудь із Ваших близьких родичів працює /працювали за кордоном? (оберіть один варіант відповіді).**

- 1) ні, не працюють і ніколи не працювали;
- 2) зараз ні, але мають досвід такої роботи;
- 3) так, але працюють тимчасово / посезонно;
- 4) так, працюють тривалий час.

**12. Чи були Ви за кордоном?**

- 1) так;
- 2) ні (при виборі цього пункту перейдіть до питання №14).

**13. З якою метою Ви виїжджали за кордон? (поставте позначку навпроти варіантів, що відповідають вашій меті).**

- 1) навчання;
- 2) туризм;
- 3) робота;
- 4) відвідини родичів;
- 5) спортивні змагання;
- 6) наукові конференції, олімпіади;
- 7) ваш варіант (впишіть) \_\_\_\_\_

**14. Вкажіть основну причину, у зв'язку з якою Ви не змогли б поїхати за кордон на роботу чи постійне місце проживання? (оберіть один варіант відповіді).**

- 1) нестача коштів;

- 2) не відпустить родина;
- 3) маю справи в Україні, які не можу залишити;
- 4) не маю бажання;
- 5) маю роботу в Україні або буду забезпечений роботою в Україні;
- 6) власна сім'я та діти в Україні;
- 7) немає такої причини;
- 8) важко відповісти;
- 9) Ваш варіант \_\_\_\_\_

**15. Що може стати причиною Вашого виїзду за кордон? (оберіть не більше 3 варіантів).**

- 1) відсутність роботи в Україні;
- 2) низький рівень заробітних плат;
- 3) наявність батьків чи близьких родичів, що проживають та працюють за кордоном;
- 4) бажання фахової самореалізації, надія на кращі умови роботи за межами України;
- 5) високий рівень оплати праці, що їх пропонує закордонний роботодавець;
- 6) небажання залишатися в Україні, як таке;
- 7) бажання оволодіти знаннями і навичками, не доступними на батьківщині;
- 8) рівень корупції в Україні;
- 9) відсутність фінансової стабільності та реальних перспектив соціально-економічного розвитку в Україні
- 10) високий рівень життя в закордонних країнах;
- 11) нестабільна політична ситуація в Україні;
- 12) Ваш варіант (впишіть) \_\_\_\_\_

**16. Чи маєте Ви бажання поїхати за кордон на вказаних умовах?**

на роботу			на навчання			на постійне місце проживання		
1) так	2) ні	3) не визначився	1) так	2) ні	3) не визначився	1) так	2) ні	3) не визначився

**17. Чи замислювалися Ви над тим, аби переїхати за кордон ?**

- 1) так
- 2) ні
- 3) скоріше так, ніж ні
- 4) скоріше ні, ніж так

**18. На який термін Ви погодилися б поїхати за кордон? (оберіть один варіант відповіді).**

- 1) на 2-3 місяці;
- 2) на півроку;
- 3) на рік;
- 4) на 2-3 роки;
- 5) назавжди;
- 6) ще не визначився, на який термін;
- 7) Ваш варіант \_\_\_\_\_
- 8) не погодився б взагалі (при виборі перейдіть до питання 26).

**19. За яку мінімальну місячну зарплату Ви погодилися би працювати за кордоном?**

- 1) (впишіть): \_\_\_\_\_ у.о.
- 2) не планую працювати за кордоном

**20. Чи погодилися б Ви працювати за кордоном не за фахом? (оберіть один варіант відповіді)?**

- 1) так;
- 2) ні (при виборі цього варіанту перейдіть до питання 22);
- 3) тимчасово
- 4) Ваш варіант (впишіть) \_\_\_\_\_

**21. На яку роботу не за фахом Ви погодилися б поїхати закордон? (оберіть один варіант відповіді)?**

- 1) будівництво;
- 2) сільське господарство (збирання врожаю тощо);
- 3) домашнє господарство (прибирання домівки, готування їжі, догляд за дітьми та людьми похилого віку тощо);
- 4) сфера торгівлі та сервісу (готельний бізнес тощо);
- 5) Ваш варіант (впишіть) \_\_\_\_\_.

**22. Чи погодилися б Ви працювати за кордоном нелегально?**

- 1) так;
- 2) ні

**23. В яких країнах Ви хотіли б працювати? (Впишіть не більше трьох країн)?**

країна № 1	країна № 2	країна № 3

**24. Чим зумовлений вибір країн в питанні 23? (Оберіть один найважливіший чинник для кожної країни)?**

Чинники	країна № 1	країна № 2	країна № 3
1. близькість до українського кордону			
2. простота оформлення документів			
3. наявність родичів у цій країні			
4. знання мови			
5. рівень зарплати			
6. затребуваність спеціалістів мого фаху			
7. Ваш варіант (впишіть)			

**25. За яку мінімальну місячну зарплату Ви б погодились працювати в Україні і не виїжджати за кордон?**

- 1) (впишіть): \_\_\_\_\_ грн.
- 2) не планую працювати в Україні.

**26. Які причини, на Вашу думку, спонукають молодь залишатися в Україні?**

Причина	так (спонукають)	ні (не спонукають)	не знаю
1. почуття патріотизму			
2. наявність родини та друзів в Україні;			
3. наявність економічного статку (капіталу) або майна;			
4. наявність роботи;			
5. складність входження в нове середовище;			
6. відсутність коштів на оформлення документів, візи тощо;			
7. Ваш варіант (впишіть)			

**27. У якій країні Ви бачите своє майбутнє?**

- 1) в Україні
- 2) за кордоном
- 3) важко відповісти

**28. Чи вплинули події, пов'язані з військовими діями на Сході України, на Ваші міграційні настрої?**

- 1) так (при виборі цього пункту перейдіть до питання №29);
- 2) ні.



**29. Як саме змінилося Ваше ставлення до міграції?**

- 1) збільшилось бажання мігрувати;
- 2) зменшилось бажання мігрувати;
- 3) інше (вказіть) \_\_\_\_\_

**30. Як Ви оцінюєте перспективи соціально-економічного та політичного розвитку України в найближчому майбутньому?**

- 1) позитивно;
- 2) скоріше позитивно;
- 3) негативно;
- 4) скоріше негативно;
- 5) важко відповісти

**Дякуємо за Ваші відповіді!**