

УДК 331.91

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-264-6(1)-174-181

КАБАЙ В. О.

Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький

## МОТИВАЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ ТА ЧИННИКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Сьогодні світова економіка знаходиться під впливом глобалізаційних тенденцій. Характерними її рисами є економічна інтеграція та інтернаціоналізація виробництва з поглибленням суспільного поділу праці, що викликає посилення міграційних процесів. Важливість дослідження процесу трудової міграції зумовлена стрімким зростанням її обсягів, нарощуванням інтенсивності, поширенням на території усіх країн світу, вагомим впливом на перерозподіл трудових ресурсів міжнародного ринку праці та, як наслідок, глибоких реформаций у суспільно-економічному розвитку країн-учасниць. Вирішення цієї проблеми потребує поглиблення наукової думки про мотиваційні передумови та чинники трудової міграції населення, висвітлення міжнародних тенденцій цього процесу, його ролі у міжнародних економічних відносинах, розкриття спонукальних джерел, які формують рішення про міграцію. Проаналізовано та уточнено наукову думку про сутність міжнародної трудової міграції з урахуванням її мотиваційного підґрунтя. Здійснено аналіз динаміки чисельності міжнародних мігрантів за країнами призначення у розрізі рівня їх розвитку. Визначено, що у високорозвинених країнах найбільша кількість трудових мігрантів та найстрімкіше зростання динаміки. Доведено, що у високорозвинених країнах відсоток трудових мігрантів щороку збільшується. Розкрито зміст та роль складових чинників трудової міграції, які змушують людину діяти. Запропоновано авторський підхід до теоретичного бачення процесу прийняття рішення про трудову міграцію, який враховує рівень середовища формування. Наголошено, що мотивації трудової міграції потребує державного регулювання, яке враховуватиме національні інтереси країни-донора та реципієнта. Перспективи подальшого дослідження пов'язані з розробкою механізмів регулювання даного процесу на національному рівні.

Ключові слова: мотивація, трудова міграція, потреба, інтерес, стимул, мотив, здібності.

KABAY V.

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi

## MOTIVATION PRECAUTIONS AND FACTORS OF LABOR MIGRATION

Today, the global economy is under the influence of globalization trends. Characteristic features of it are economic integration and internationalization of production with the deepening of the social division of labor, which causes the intensification of migration processes. The importance of studying the process of labor migration is determined by the rapid growth of its volumes, the increase in intensity, the spread of the territory of all countries of the world, the significant impact on the redistribution of labor resources of the international labor market and, as a consequence, profound reforms in the socio-economic development of the participating countries. The solution of this problem requires deepening of scientific thought about the motivational preconditions and factors of labor migration of the population, coverage of international tendencies of this process, its role in international economic relations, disclosure of the motive sources that formulate the decision on migration. The scientific opinion on the essence of international labor migration, based on its motivational background, has been analyzed and refined. An analysis of the dynamics of the number of international migrants by destination countries in terms of their level of development is carried out. It is determined that in highly developed countries, the largest number of migrant workers and the fastest growing dynamics. It is proved that in the highly developed countries the percentage of labor migrants increases each year. The content and role of the constituent factors of labor migration that make a person act. The author's approach to the theoretical vision of the decision-making process on labor migration, which takes into account the level of the formation environment, is proposed. It is stressed that the motivation of labor migration requires state regulation, which takes into account the national interests of the donor country and the recipient country. Prospects for further research are related to the development of mechanisms for regulating this process at the national level.

Keywords: motivation, labor migration, need, interest, incentive, motive, abilities.

**Постановка проблеми.** З кожним роком явище трудової міграції у світі набуває все більших масштабів і «масового характеру». Якщо раніше масові міграції були викликані стихійними лихами, війнами, техногенними катастрофами чи просто засобом виживання, то нині провідну роль відіграють саме економічні чинники, які штовхають людей зніматися з місця, змінювати місце роботи, регіон чи навіть країну. Сьогодні через значне поширення глобалізаційних процесів у всіх сферах життя, інформація про переваги та можливості трудової міграції є загальнодоступною та приваблює працівників, які незадоволені своїм матеріальним становищем, до завоювання нових трудових об'єктів. Науковці XXI століття іноді називають «століттям міграції»: міграційні переміщення, масштаби яких постійно зростають, а напрями і склад урізноманітнюються, перетворилися на помітний чинник розвитку глобалізованого світу, здійснюють значний вплив на кількісний та якісний склад населення, економіку, політику, культуру [1]. Людство переживає еру формування глобального мобільного простору, постійно змагаючись з нерівномірним розподілом ресурсів, у тому числі людських, в умовах соціально-економічної нерівності різних міст, регіонів, країн. Високі темпи зростання міграційної активності населення у світі актуалізують дослідження особливостей міжнародної трудової міграції, зокрема її мотиваційних передумов та чинників. Важливе значення для їх визначення мають розуміння сутності трудової міграції через її мотиваційну природу та існуючі теорії міграції. Не зважаючи на те, що вітчизняними та зарубіжними науковцями докладено багато зусиль для теоретичного осмислення процесів трудової міграції, вона залишається недостатньо дослідженою.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Теоретичний аналіз свідчить, що в умовах постійного зростання обсягів неконтрольованої трудової міграції виникає потреба у визначенні її мотиваційних передумов та чинників, що дозволить спрямувати цей процес у необхідне русло, з урахуванням регіональних та національних інтересів. Дослідженням провідних чинників трудової міграції серед зарубіжних науковців займалися Дж. Борхас [2], Д. Елтіс [3], В. Іонцев [4], Д. Массей [5], Е. Равенштайн [6], С. Сассен [7]. Серед наукових праць у цьому з міжнародної міграції вітчизняних вчених слід виділити роботи М. Бублій [8], Е. Лібанової [9], О. Позняка [9], У. Садової [10], О. Хомри [11]. В розрізі даного дослідження важливими є дослідження з мотивації праці А. Колота [12], М. Семикіної [13], Н. Іщенко [14], І. Петрової [15]. До невирішених частин окресленої проблематики відноситься недостатня вивченість мотиваційних передумов та чинників трудової міграції на різних рівнях факторного впливу, що спричиняє поверхневе розуміння мотивів переселення працівників і перешкоджає виробленню чітких механізмів регулювання даного процесу. Назріла практична проблема виділення ключових чинників трудової міграції у розрізі рівнів середовища їх формування.

**Формулювання цілей.** Метою статті є поглиблення наукової думки про мотиваційні передумови та чинники трудової міграції населення, висвітлення міжнародних тенденцій цього процесу, його ролі у системі міжнародних економічних відносин і формуванні потенційних загроз на національному рівні та розкриття спонукальних джерел, які формують рішення про міграцію.

**Виклад основного матеріалу.** Трудова міграція є природним і закономірним процесом, що дозволяє збалансувати економіку, соціальну, політичну та духовну сфери суспільства. Вона дозволяє задовольнити глибинні потреби працівників, усвідомити своє місце у світі, зрозуміти та реалізувати свій трудовий потенціал. Мотиваційні чинники цього процесу склалися історично і різняться в різних країнах.

Міжнародна трудова міграція викликає ряд проблем для всіх учасників цього процесу. Країни походження втрачають робочу силу, що значно скорочує чисельність та якість її трудового потенціалу, відбувається розшарування населення через зростання цін на внутрішньому ринку товарів та послуг, які не можуть собі дозволити прошарки населення, які не мають змоги виїхати за кордон на заробітки. Для країн, які приймають мігрантів теж з'являється ряд загроз, зокрема, посилюється проблема зайнятості внутрішнього ринку, через наплив іммігрантів, що збільшує соціальну напругу, погіршення економічного стану місцевих працівників, через посилення конкуренції на ринку праці. Для самих мігрантів характерними є морально-етичні проблеми: розпад сімей, «соціальне сирітство», зневага, втрата національної свідомості, культури та традицій

Активність людей у пошуку місця роботи залежить від структури їх мотиваційної сфери, зокрема від розуміння ними змісту життя, прагнення реалізуватися, самовиразитися, самоактуалізуватися в житті, від наявності домінуючих потреб і можливості їх негайного задоволення [16].

Згідно з даними ООН, у 2017 році кількість міжнародних мігрантів склала 3,4 % населення планети, коли, для прикладу, в 70-х роках ХХ століття частка сягала трохи більше 2 % і це при тому, що чисельність населення світу стрімко зростає. 3,4 % – це вагомий показник з огляду на його прогресивне зростання. На рисунку 1 відображено динаміку кількості міжнародних мігрантів у світі та в розрізі країн прибуття, залежно від рівня їх розвитку. Визначення місця України в глобальному міграційному просторі та її конкурентних позицій на глобальному ринку праці потребує розуміння загальних міграційних тенденцій і того факту, що питання міграції є актуальним для більшості країн, не прихильних до автаркічної моделі розвитку. Міграція має сприйматись як можливість покращення внутрішніх умов розвитку країни з метою протидії втрат трудового потенціалу населення.

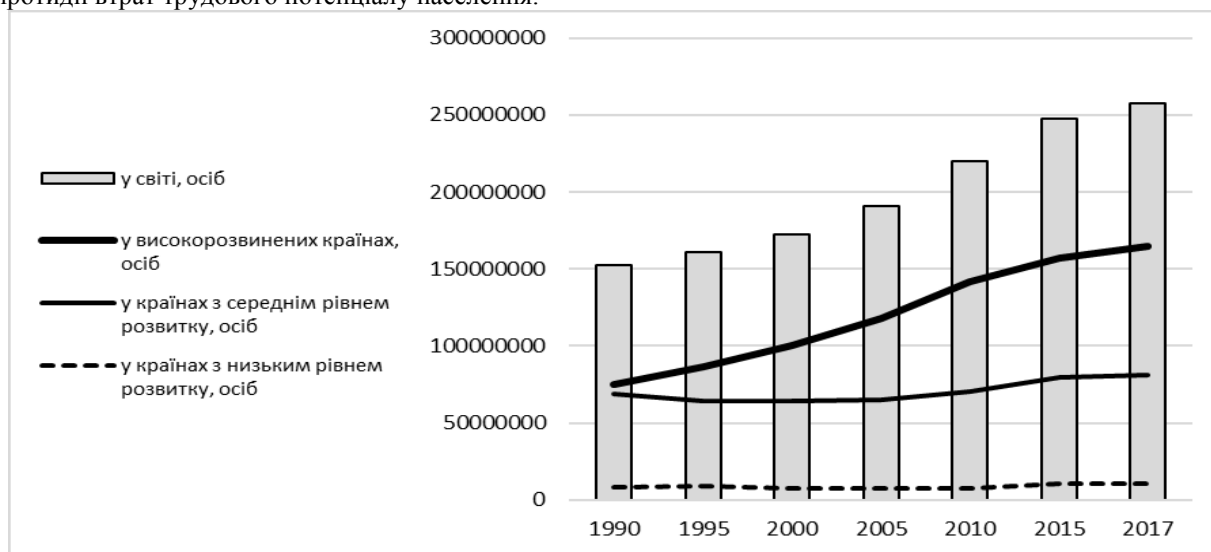


Рис. 1. Кількість міжнародних мігрантів у світі та за країнами призначення залежно від рівня їхнього розвитку, 1990–2017 роки [17]

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

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

Високорозвинені країни закономірно залишаються найбільш привабливими за призначенням для міжнародних мігрантів. На рисунку 2 зазначено, що у 2017 році на них припадає близько 64,0 % усіх міжнародних мігрантів, а в 1990 році – 49,3 %.

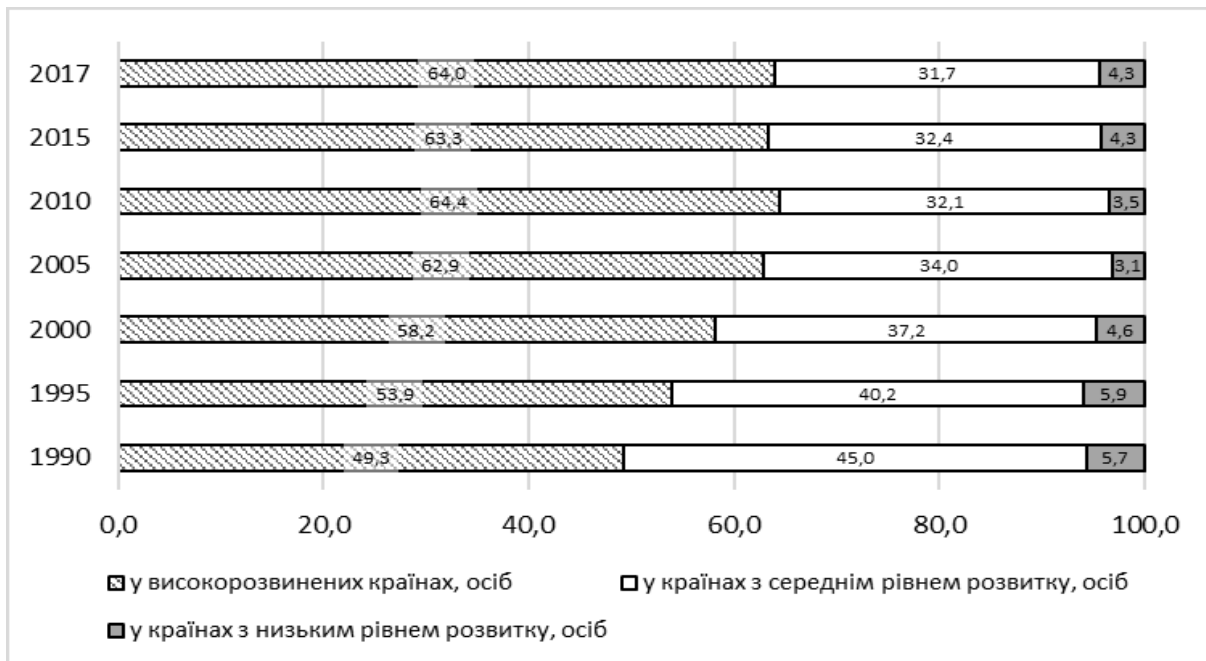


Рис. 2. Структура країн за призначенням міжнародних мігрантів залежно від рівня їхнього розвитку, 1990–2017 роки [17]

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

Україна входить до числа найбільших донорів людських ресурсів у світі. Згідно даних ООН, у 2017 році вона обіймала 8 позицію, що відображено в таблиці 1.

Розвинуті країни майже завжди проводять селективну міграційну політику, контролюючи тиск мігрантів на ринок праці та прагнучи залучити той трудовий потенціал, якого потребує економіка. Зазвичай це робітничі кадри – для країн, які потерпають від їх браку, як от в Європі, а також особи з високими інтелектуальними здібностями. Прикладом грамотної політики залучення інтелекту з усіх країн світу є США. Історично ця держава сформувалася за рахунок колоніальних переселень з таких європейських країн як Великобританія, Італія та Франція, які об'єдналися в єдину американську націю 4 липня 1776 року з прийняття Декларації незалежності Сполучених Штатів. Сьогодні найбільшу кількість трудових мігрантів сюди постачають Канада, Мексика, Індія та Великобританія. Основними мотивами для них виступають: внутрішня невтішна ситуація на ринках праці, перенаселення, значна різниця в рівнях оплати праці, доходів населення, велика площа кордону і слабка його захищеність, тобто, загалом економічні мотиви. Окремим блоком виступають проблеми насильства в країнах Гватемали, Гондурасу та Сальвадору, жителі яких шукають притулку у США. Серед привабливих чинників проживання в цій країні можна виділити: достойний рівень заробітної плати, гарні умови праці, кращі можливості для реалізації свого потенціалу, високий рівень життя, перспективи створення та ведення бізнесу, політичні та соціальні гарантії, шанс отримати громадянство, плідна інтеграція, якісне медичне обслуговування, туризм і освіта.

В кожен конкретний момент, дія певних чинників є переважаючою і стимулює працівників до прийняття відповідних рішень. Так, маючи гарне місце роботи, яке дозволяє підтримувати добробут сім'ї на достойному рівні, людина швидко прийме рішення про трудову міграцію в умовах активного проведення

воєнних дій чи екологічної катастрофи, адже ніякі гроші не зможуть відновити здоров'я чи повернути членів сім'ї. В той самий час, інколи, перебуваючи за межею бідності, людина приймає рішення про трудову міграцію до місця із незадовільними чи небезпечними умовами праці, з метою забезпечення кращого життя для себе та своєї родини. Таким чином, кожен працівник приймає рішення про трудову міграцію індивідуально, та з урахуванням усіх впливаючих мотиваторів.

Таблиця 1

## Місце України серед найбільших донорів міжнародних мігрантів у світі

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

Джерело: [18]

Досвід країн показує, що нехтування міграційними процесами призводить до втрати кваліфікованих спеціалістів та «вимивання» частини населення працездатного віку. Кожна держава задіяна тією чи іншою мірою у світових міграційних процесах на різних етапах свого розвитку, тому необхідно чітко розуміти мотивацію трудової міграції населення [19].

Трудова міграція – переміщення працездатного населення на певний час або назавжди до інших населених пунктів, у тому числі за кордон, з певною частотою (разово, декілька разів, регулярно), що відповідає нормативно-правовим актам приймаючої та сторони походження, з метою отримання вищих доходів з оплати праці чи підприємницького хисту. Дане визначення враховує мотиваційне підґрунтя цього процесу та його роль у розвитку економіки та фінансів країни. Наслідки трудової міграції, відповідно, впливають на багато сфер у країнах еміграції та імміграції: соціальну, політичну, культурну, економічну та фінансову. Сьогодні з появою надшвидких грошових переказів, зростає роль останніх, та змушує знаходити шляхи для оперативного регулювання цих наслідків.

Під час аналізу мотивації трудової міграції, потрібно зосередити увагу на чинниках, які змушують людину діяти (потреби, інтереси, здібності, мотиви і стимули).

Базовим елементом мотиваційного процесу виступають потреби, як глибинні, часом неусвідомлені установки фізіологічного, соціального чи психологічного дискомфорту від нестачі чогось, що необхідно для створення чи підтримки нормальних умов життя та функціонування людини. Будь-яка діяльність людини пов'язана із задоволенням потреб. Оскільки людина є біологічною та соціальною істотою одночасно, вони надзвичайно різноманітні. Історично вони виникають разом з появою людини, а в процесі розвитку людського суспільства змінюються і розвиваються під впливом науково-технічного прогресу, суспільних трансформацій, грошових потоків, модних тенденцій.

Після усвідомлення сутності потреби та способу її задоволення, за допомогою певних предметів чи благ, формується інтерес, який складає чіткий план дій, для її реалізації. Частина життєвого простору де людина почуває себе фізично та психологічно добре складає зону її комфорту. Якщо людина опиняється в ситуації, коли ця рівновага порушується, у неї виникає інтерес до змін. Будь-які зміни в супроводжуються стресом, тому після визначення ступеню важливості потреб, реалізуються лише найважливіші чи найбільш термінові з погляду збереження зони комфорту.

Унікальні властивості і якості конкретного індивідуума, тобто, здібності, визначають шлях реалізації інтересів. Здібності, перш за все, індивідуальні психологічні особливості людини. Вони проявляються в діяльності і є умовою успішності її виконання. Тобто, це певні характеристики особи, що виражають міру освоєння деякої сукупності діяльності. Від них залежить швидкість, глибина, легкість і оволодіння знаннями, вміннями, навичками та компетенціями, проте, здібності не зводяться до знань і умінь. Вони виявляються у діяльності, яка не може здійснюватися без їх наявності.

Реакцією на інтерес є мотив – внутрішня спонукальна діяльність, що формується на основі потреб і може значно відрізнятися у різних людей. Потреби реалізуються в поведінці і діяльності за допомогою мотивів, вони з'являються майже одночасно і проходять аналогічні стадії. Мотиваційна сфера кожної людини змінюється протягом усього життя через вплив різних факторів і відрізняється своєю своєрідністю, що викликає значне розширення кола мотивів, засобів і предметів їх задоволення. Мотиви є внутрішніми спонукальними причинами людини, а їх сила визначається рівнем актуальності потреби, тобто, чим терміновішою є потреба, тим сильнішим є бажання її задовольнити, і тим активніше діє людина.

Зовнішнім спонуканням до дій являється стимул, що характеризується певними матеріальними та нематеріальними благами, що отримує індивід після виконання певної діяльності для задоволення потреб.

Мотив і стимул спонукають до дій, однак відмінність між ними полягає у тому, що мотив це внутрішнє «прагнення» до дій, а стимул, - вплив зовнішніх «чинників», які запускають мотиви. В основі мотиву лежать стимули (підвищення, премія) та особисті причини (інтереси, цінності), а в основі стимулу, - зовнішні чинники (матеріальні та нематеріальні винагороди). Отже, стимуляція стає ефективною лише тоді, коли перетворюється на мотив, приймається особистістю та відповідає певній потребі людини. Стимул, який вимагає неможливих чи неприйнятних дій для конкретної особи, зазвичай не переростає в мотив, а відкидається.

Спонукальні джерела активності особистості включають потреби, інтереси, прагнення, захоплення, здібності, переконання, ціннісні орієнтації, установки, наміри, сподівання, ідеали та формують її мотиваційну сферу. Отже, процес досягнення економічних соціальних і психологічних цілей особистості, через зміну місця проживання, можна вважати міграційною мотивацією (міграційними мотивами). Економічні міграційні мотиви викликані необхідністю покращити своє матеріальне становище та рівень добробуту сім'ї; соціальні – бажанням підвищення соціального статусу, авторитету і престижу; психологічні – розвитком особистості, пізнанні нового, здобутті досвіду, значимості власного існування. Рішення про міграцію представлено схематично на рисунку 3.



Рис. 3. Прийняття рішення про трудову міграцію

На прийняття рішення про міграцію впливає величезна кількість факторів: знання мови, культури, релігії, створені умови для швидкої інтеграції, наявність успішних прикладів міграції серед знайомих, родичів, близьких, сформована нормативно-правова база країни, з якої мігрують та країни, що приймає, збереження соціальних гарантій, полегшена процедура нострифікації для висококваліфікованих фахівців, вартість та економічна доцільність міграції, освітня міграція.

Сучасні міграційні тенденції робочої сили включають:

- всеохоплюючий характер (участь беруть усі країни світу);
- висхідну спрямованість (рух до високорозвинених країн з країн, що розвиваються та мають перехідну економіку);
- горизонтальну інтелектуальну міграцію (переміщення висококваліфікованих фахівців між розвиненими чи промисловими країнами та всередині них);
- поживлення міграційних процесів між країнами з перехідною економікою та між країнами, що розвиваються;
- глобальний тренд міграційної активності;
- міграцію науково-технічних кадрів до країн, що розвиваються;
- появу «молодої міграції» (переселення з освітньою метою та для покращення умов життя, що загрожує перерости у постійну міграцію);
- зростання частки незаконної міграції.

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

- суб'єктивним – залежно від суб'єкта міграційної поведінки, тобто окремої людини (особистісна, внутрішня мотивація), групи людей (сімейна, колективна мотивація), населення (суспільна мотивація);
- середовища формування – внутрішнього, пов'язаного з перебуванням людини (мікро- і мезо-), чи зовнішнього (макро-), що відображає різні процеси суспільного розвитку.

Фактори мотивації трудової міграції залежно від середовища формування включають різні явища і процеси, пов'язані з повсякденною життєдіяльністю людини, а також трендами розвитку вищого порядку – загальнодержавного і глобального, що представлено на рисунку 4.

Процес міграції ставить ряд питань перед тими, хто прагне переїхати, зокрема, джерела покриття витрат на переїзд та облаштування на новому місці, організації наймання на роботу та визначення умов та оплати праці, необхідності підвищення кваліфікації, продовження навчання чи зміни профілю, розгляд можливостей отримання соціальної допомоги, медичного страхування, обслуговування, адаптації до культури, релігії, кліматичних умов.

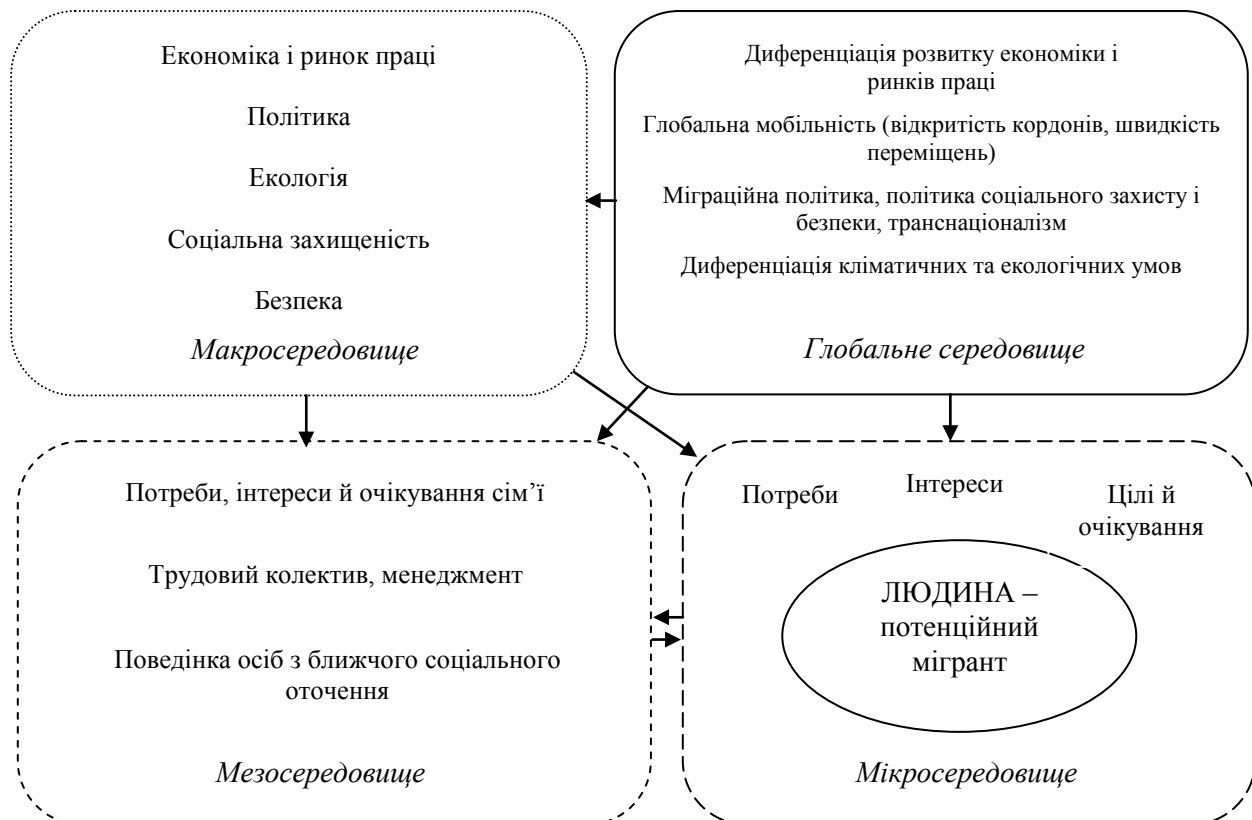


Рис. 4. Прийняття рішення про трудову міграцію з урахуванням середовища формування

Через зміну місця проживання, працівник може стикнутися з необхідністю особистих перетворень, через відмінні професійні традиції, вимоги, етичні норми, до яких він змушений пристосовуватись. В ідентичних зовнішніх умовах працівники по-різному розцінюють доцільність трудової міграції через перелік особистісних відмінностей: структури їх інтересів та цінностей, потреб, відношення до умов життя та праці, що формують суб'єктивні чинники міграції. Процес міграції обов'язково включає об'єктивні та суб'єктивні чинники та є засобом задоволення базових потреб працівника.

Серед причин, які змушують людину мігрувати виділяють економічні (наявність країн із різним рівнем соціально-економічного розвитку, стан національного ринку праці і тенденцій його розвитку, наявність потреби у висококваліфікованих працівниках та структурного безробіття, функціонування транснаціональних корпорацій, зростання масштабів міграції капіталу) та неекономічні (політико-правові, військові, релігійні, національні, сімейні, етнічні, екологічні, освітньо-культурні, психологічні). Можна стверджувати, що економічні причини формують базис для трудової міграції, тобто створюють необхідні умови, однак, часто міграція не відбувається доти, доки не з'являється якість внутрішні рушійні рили (певна подія в особистому житті, яка підштовхне до руху). Отже, хоча економічні умови відіграють домінуючу роль у процесі трудової міграції, їх достатність проявляється лише у взаємозв'язку та взаємозалежності з іншими факторами. Зовнішні і внутрішні мотиваційні впливи спрацьовують в одному напрямі і людина рухається з місця.

Під впливом світової глобалізації, міграційні процеси капіталів значно пришвидшилися, протягом останніх 20 років. Однак, історично людський капітал має меншу мобільність, порівняно з грошима, товарами чи ідеями, адже людина завжди належить якійсь певній країні, її пересування залежить від переліку документів та дозволів (паспорт, віза, дозвіл на проживання та трудову діяльність) та кон'юнктури ринку. Негативні наслідки світової фінансово-економічної кризи погіршили ситуації на більшості внутрішніх ринків праці, зріс рівень безробіття та навантаження на державні бюджети різних країн, що викликало потужні міграційні рухи трудових ресурсів і зміну світового міграційного порядку. Уряди країн переглядають свої міграційні політики та намагаються захистити свою національну робочу силу через лімітування доступу на внутрішній ринок дешевої низькокваліфікованої іноземної робочої сили. Поляризація країн здійснює значний міграційний тиск бідних країн на багаті, що проявляється у галоупючих темпах росту частки нелегальної трудової міграції. А національні інтереси окремих держав часто вступають у конфлікт із концепцією прав людини. Наріжним питанням є розв'язання протиріччя між інтересами країн-донорів та країн-реципієнтів, що полягає у компенсації витрат за постачання робочої сили. Країна-постачальник зацікавлена у виїзді поодиноких працівників, що будуть здійснювати грошові перекази членам своєї родини на батьківщину і таким чином стимулювати внутрішню економіку, через вливання іноземного капіталу у сферу споживання. Країна-призначення навпаки прагне щоб емігранти переїздили з членами своєї родини, що залишить зароблені ними кошти всередині країни і буде збільшувати попит на товари і послуги в її межах та підвищувати рівень економічного розвитку.

**Висновки.** На основі викладеного можна зробити висновок, що наукова думка про мотиваційні передумови та чинники трудової міграції поки перебуває на стадії формування, оскільки в літературі залишаються елементи невизначеності. Розвитку теоретичних положень щодо розуміння стимулюючих факторів міжнародної трудової міграції сприятиме визначення сутності цього процесу з урахуванням його мотиваційного підґрунтя, аналіз динаміки чисельності міжнародних мігрантів за країнами призначення у розрізі рівня розвитку країн, розкриття змісту та ролі структурних складових мотивації, які змушують людину діяти, обґрунтування авторського підходу до теоретичного бачення процесу прийняття рішення про трудову міграцію з урахуванням середовища його формування, аналіз провідних світових тенденцій трудової міграції та переваги і недоліки від їх розвитку для країн-учасниць міграційних процесів. Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з аналізом провідного світового досвіду у галузі застосування дієвих механізмів регулювання трудової міграції з урахуванням національних інтересів держави, та надання рекомендацій щодо їх застосування на теренах української економіки.

### Література

1. Малиновська О. А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія / О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2018. – 472 с.
2. George J. Borjas, 2009. "The Analytics of the Wage Effect of Immigration", NBER Working Papers 14796, National Bureau of Economic Research, Inc.
3. Coerced and free migration: global perspectives / ed. D. Eltis. – Stanford, California : Stanford UP, 2002. – 447 p. – (The making of modern freedom). – ISBN 0-8047-4454-8
4. Ионцев В. А. Международная миграция: населения: теория и история изучения / Ионцев В. А. – М. : Диалог - МГУ, 1999. – 370 с.
5. Массей Д. Синтетическая теория международной миграции (перевод с англ. А. Н. Каменского и И. В. Ивахнюк) // Мир в зеркале международной миграции. – 2002. – Вып. 10. – С. 132–148. – (Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир).
6. Ravenstein E. The Laws of Migration / E. Ravenstein // Journal of the Royal Statistical Society. – 1889. – Vol. 52. – P. 241–301.
7. Sassen S. The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow / Sassen S. – Cambridge : Cambridge University Press, 1988. – 224 p.
8. Бублій М.П. Фактори міграції робочої сили та особливості її статистичного обліку [Електронний ресурс] / М.П. Бублій. – Режим доступу : [http://www.kbuaa.kharkov.ua/e-book/n\\_1\\_2008/doc/5/03.pdf](http://www.kbuaa.kharkov.ua/e-book/n_1_2008/doc/5/03.pdf)
9. Лібанова Е. М. Населення України. Трудова еміграція в Україні / Лібанова Е. М., Позняк О. В. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 233 с.
10. Садова У. Я. Міграція та її місце у гармонізації розвитку територіальних суспільних систем / Садова У. Я. // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – № 1. – С. 29–36.
11. Хомра О. У. Ситуація на ринку праці як чинник міграційної рухливості населення / О. У. Хомра // Демоекономічні дослідження. – К. : Ін-т економіки НАН України, 1995. – С. 58.
12. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 479 с.
13. Семикіна М.В. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників [Електронний ресурс] / М.В. Семикіна, А.В. Мельник, В.О. Кабай // Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». – Черкаси, 2017. – № 4 (частина 1). – С. 95–106. – Режим доступу : <http://econom-journal.cdu.edu.ua/issue/viewIssue/207/112>
14. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії : монографія / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 216 с.
15. Петрова І. І. Мотиваційна система: сучасність та еволюція / І. І. Петрова // Вісник технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4, ч. 1, т. 2. – С. 21–24.
16. Лютак О. З. Соціально-психологічні детермінанти трудової міграції [Електронний ресурс] / О. З. Лютак // Молодий вчений. – 2017. – № 11. – С. 809–813. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2017\\_11\\_198](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_198).
17. Total international migrant stock / Department of Economic and Social Affairs, The United Nations. URL: [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/data/UN\\_MigrantStockTotal\\_2017.xlsx](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/data/UN_MigrantStockTotal_2017.xlsx)
18. International migrants by country: Pew Research Centre. URL: <http://www.pewglobal.org/interactives/international-migrants-by-country/>
19. Гальків Л. І. Статистичне оцінювання міграційних процесів в Україні у контексті втрат людського капіталу / Л. І. Гальків // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20 (5). – С. 124–131.

## References

1. Malynovska, O. A. (2018). Mihratsiina polityka: hlobalnyi kontekst ta ukraïnski realii [Migration Policy: Global Context and Ukrainian Realities], Kyiv, NISD, 472 p.
2. George J. Borjas (2009). The Analytics of the Wage Effect of Immigration NBER Working Papers 14796, National Bureau of Economic Research, Inc.
3. Eltis D. (2002). Coerced and free migration: global perspectives, Stanford, California, Stanford UP, 447 p.
4. Ioncev, V. A. (1999). Mezhdunarodnaja migraciya naseleniya: teoriya i istoriya izuchenija [International migration: theory and history of research], Dialog-MGU, Moscow, Russia.
5. Massey D. Sinteticheskaya teoriya mezhdunarodnoy migratsii (perevod s angl. A. N. Kamenskogo i I. V. Ivakhnyuk) [Synthetic theory of international migration] // Mir v zerkale mezhdunarodnoy migratsii. Nauchnaya seriya: Mezhdunarodnaya migratsiya naseleniya: Rossiya i sovremennyy mir, 2002, Vyp. 10, S. 132–148.
6. Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society. – 1889. – Vol. 52. – P. 241 – 301.
7. Sassen S. The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow. – Cambridge: Cambridge University Press, 1988. – 224 p
8. Bublîj M.P. (2008). Faktory`y` migratsiyi robochoyi sy`ly` ta osobly`vosti yiyi staty`sty`chnogo obliku Retrieved from journal URL: [http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/n\\_1\\_2008/doc/5/03.pdf](http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/n_1_2008/doc/5/03.pdf)
9. Libanova E.M., Poznjak O.V. (2010). Naseennya Ukrayiny`. Trudova emigraciya v Ukrayini. Kyiv. K. In-t demografiyi ta social`ny`x doslidzhen` im. M. V. Ptuy` NAN Ukrayiny
10. Sadova U.Ya. (2009). Migraciya ta yiyi misce u garmonizatsiyi rozvy`tku tery`torial`ny`x suspil`ny`x sy`stem. Demografiya ta social`na ekonomika, 1, 29-36.
11. Xomra O. U. (1995). Sy`tuaciya na ry`nku praci yak chy`nny`k migratsijnoyi ruxly`vosti naselennya. Demoekonomichni doslidzhenny, K. In-t ekonomiky` NAN Ukrayiny`
12. Kolot, A. M. & Tsymbaliuk, S. O. (2014). Motivatsiyniy menedzhment [Motivational management]. Kiev : KNEU
13. Semykina M. V. Deformatsiia motyvatsiinykh chynnykiv u sferi pratsi yak peredumova formuvannia mihratsiinykh nastroiv vitchyznianskykh pratsivnykiv / M. V. Semykina, A. V. Melnik, V. O. Kabai // Visnyk Cherkaskoho universytetu. Seriia «Ekonomichni nauky». – Cherkasy, 2017. – № 4 (chastyna 1). – S. 95–106.
14. Semykina, M.V. and Ishchenko, N.A. (2012), Motyvatsiia efektyvnoi zainiatosti: poshuk optymalnoi stratehii [Motivation for effective employment: finding the optimal strategy], monograph, KOD, Kirovohrad, Ukraine, 216 p
15. Petrova I. L. (2003). Motivacijna sistema: suchasnist' ta evolucija Visnik tehnologichnogo universitetu Podillja, 4, 2, 21–24
16. Lyutak O. Z. (2017). Sotsialno-psihologichni determinanti trudovoi migratsii. Molodiy vcheniy, 11, 809-813
17. Total international migrant stock (2017). Department of Economic and Social Affairs, The United Nations. URL: [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/data/UN\\_MigrantStockTotal\\_2017.xlsx](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/data/UN_MigrantStockTotal_2017.xlsx)
18. International migrants by country: Pew Research Centre. URL: <http://www.pewglobal.org/interactives/international-migrants-by-country/>
19. Galkiv L. I. (2010). Statistichne otslnyuvannya migratsiynih protsesiv v Ukraini u konteksti vtrat lyudskogo kapitalu Naukoviy visnik NLTU Ukraini, 20 (5), 124–131.

Рецензія / Peer review : 26.10.2018    Надрукована / Printed : 05.12.2018  
Рецензент: д. е. н., проф. Семикіна М. В.