

УДК [331.556:005.13] (477)

JEL Classification: J61

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.3\(36\).109-124](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.3(36).109-124)**М.В. Семикіна** проф., д-р екон. наук**В.О. Кабай**, канд. екон. наук**А.В. Мельник**, асп.**М.В. Бугаєва**, канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## Діагностика міграційних настроїв населення у регіоні (мотиваційний аспект)

Стаття присвячена аналізу специфіки мотивації міграційної поведінки українців та оцінці особливостей міграційних настроїв на регіональному рівні. Розкрито сутність понять «мотивація міграційної поведінки» та «міграційні настрої» в контексті категорій мотиваційних теорій. Висвітлено загальну оцінку міграційної ситуації в Україні та її регіонах. Здійснено діагностику міграційних настроїв населення на прикладі Кіровоградського регіону шляхом соціологічного опитування. Визначено особливості мотивації міграційної поведінки населення та базові мотиватори трудової міграції молоді.

**трудова міграція, мотивація міграційної поведінки, міграційні настрої, мотиватори, оцінка, мотиви**

**М.В. Семикіна**, проф., д-р екон. наук**В.О. Кабай**, канд. екон. наук**А.В. Мельник**, асп.**М.В. Бугаєва**, канд. екон. наук*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## Диагностика миграционных настроений населения в регионе (мотивационный аспект)

Стаття посвящена аналізу специфіки мотивації міграційного поведіння українців і оцінці особливостей міграційних настроїв на регіональному рівні. Розкрито сутність понять «мотивація міграційного поведіння» і «міграційні настрої» в контексті категорій мотиваційних теорій. Представлена загальна оцінка міграційної ситуації в Україні і її регіонах. Осуществлена діагностика міграційних настроїв населення на прикладі Кіровоградського регіону шляхом соціологічного опитування. Визначено особливості мотивації міграційного поведіння населення і базові мотиватори трудової міграції молоді.

**трудова міграція, мотивація міграційного поведіння, міграційні настрої, мотиватори, оцінка, мотиви**

**Постановка проблеми.** Міграційний рух українців останніми роками набуває значних масштабів, що загрожує втратами трудового потенціалу країни, несе загрози для подальшого інноваційного та економічного розвитку держави та її регіонів. Нові реалії потребують перегляду підходів до функціонування мотиваційних механізмів трудової міграції населення, пошуку прийнятних шляхів регулювання міграційної поведінки з позицій урахування інтересів держави та її населення. Водночас для розробки дієвих регуляторних заходів все ще не вистачає постійного моніторингу міграційних настроїв населення, вивчення особливостей та специфіки мотивів міграційної поведінки в різних регіонах країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В Україні дослідженню проблем трудової міграції співвітчизників, її причин, мотивів та наслідків присвятили свої публікації М. Біль [1], Е. Лібанова [5], О. Малиновська [6], О. Позняк [8], І. Прибиткова [9], М. Романюк [14], У. Садова [15], В. Саріогло [16], О. Риндзак [13] та ін. Однак, віддаючи належне здобуткам відомих українських науковців, слід визнати, що

мотиваційні аспекти трудової міграції населення все ще залишаються малодослідженими. До невирішених частин окресленої проблематики відноситься діагностика міграційних настроїв населення, вивчення базових мотиваторів міграційної поведінки.

**Постановка завдання.** Метою статті є з'ясування сутності «мотивації міграційної поведінки» та «міграційних настроїв» та здійснення діагностики міграційних настроїв населення на прикладі Кіровоградського регіону шляхом соціологічного опитування.

**Виклад основного матеріалу.** Узагальнення сучасної наукової думки [1; 3; 5; 6; 8; 9; 13; 14; 18] дозволяє розуміти трудову міграцію як переміщення працездатного населення до інших населених пунктів, у тому числі за кордон, що зумовлено передусім мотивами задоволення актуальних та перспективних соціально-економічних потреб. Серед таких потреб пріоритетне місце, як правило, належить уникненню загроз для життя, соціальних ризиків, отриманню більшого доходу від трудової діяльності на тимчасовій (одноразово, декілька разів, регулярно) або постійній основі.

За нашими оцінками, Україна займає 8 позицію у світі серед найбільших донорів міжнародних мігрантів (2017 р.), це несе небезпеку втрат трудового та інтелектуального потенціалу країни. Аналіз міграційної ситуації засвідчує циркулюючий характер трудової міграції з домінуванням первинного орієнтуру населення на короткострокову трудову міграцію, пов'язану з потребою покращення добробуту. Іншими словами, зростання міграційних ризиків відбувається в умовах фактичного ігнорування основних соціально-економічних проблем на тлі слабкої людиноорієнтованої державно-управлінської парадигми. В результаті активізації міграційного руху в Україні сформувалися основні регіональні ринки праці – осередки концентрації економічно активних осіб (м. Київ, Харківська, Одеська, Дніпропетровська, Київська, Івано-Франківська і Львівська обл.). При цьому основними донорами людських ресурсів із зрозумілих причин стали Луганська і Донецька обл., а також Вінницька, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська, Кіровоградська і Рівненська обл., де посилюються міграційні настрої і назріває гостра нестача кадрового потенціалу на підприємствах.

Активізацію міграційного руху в країні розглядаємо як результат появи та реалізації міграційних настроїв, багатоаспектного процесу мотивації міграційної поведінки населення [16; 17]. Зосередимо увагу на сутності понять «мотивація міграційної поведінки» та «міграційні настрої».

Розвиваючи положення мотиваційних теорій, «мотивацію міграційної поведінки населення» розуміємо як процес взаємодії та взаємовпливу різноманітних мотиваційних чинників, в результаті якого трудова поведінка населення трансформується у напрямі переміщення до інших регіонів або країн. Мотиваторами слугують як зовнішні чинники (стимули та антистимули), так і внутрішні (потреби та інтереси населення).

Зауважимо, що спектр зовнішніх мотиваційних чинників є надзвичайно широким, він включає економічні, медико-соціальні, організаційно-політичні, правові, військові, екологічні, кліматичні, релігійні, історико-етнічні, культурно-ментальні та інші чинники.

За результатами останніх досліджень [16; 17], в Україні тривалий час спостерігається явище деформації мотиваційних чинників, що перешкоджає ефективній реалізації та розвитку нагромадженого людського капіталу, негативно позначається на динаміці ВВП, стані інноваційного розвитку, послаблює трудову та творчу активність працівників. Існуюча ситуація неефективної мотивації у сфері праці, передусім вкрай низької оплати праці, суперечить проголошеним цілям побудови соціально

орієнтованої ринкової економіки, ускладнює рух України у напрямі євроінтеграції. За умов низької оплати праці людський капітал втрачає свою якість, адже є обмеженими та недостатніми кошти для його відтворення та розвитку. Сукупність зазначених мотиваційних умов та чинників багатоаспектно впливає на трудовий вибір населення, формуючи міграційні настрої.

Міграційні настрої виявляють себе як прагнення, наміри населення до трудового самовизначення шляхом переміщень до інших регіонів/країн [16; 17].

Виникнення міграційних настроїв в літературі пов'язують як з появою загроз для життя, так і з неможливістю незадовольнити актуальні потреби населення. Поширення міграційних настроїв, у свою чергу, продукують такі антистимули, як конфліктність та напруженість соціально-трудових відносин, несприятливі умови праці та її оплати, відсутність перспектив для надійного соціального захисту, охорони здоров'я, якісного освітньо-професійного розвитку та досягнення матеріального добробуту, співвідносного зі світовими стандартами життя.

Міграційні настрої, установки, цінності розкривають потенціал міграційної поведінки у сфері праці. За умови їх реалізації відбувається міграційний рух населення. Особливість потенціалу міграційної поведінки в тому, що він детермінується як установками на виїзд, так і загальним рівнем мобільності індивіда. Йдеться про соціально-психологічну готовність особистості не тільки до зміни місця проживання, а й до зміни професії, місця роботи, способу життя загалом [13, с. 84].

Оцінка міграційних настроїв є важливою складовою комплексної соціально-економічної оцінки причин та наслідків активізації міграційної поведінки населення. Потенціал міграційної поведінки, в тому числі настрої, установки й цінності населення, мають бути первинним об'єктом соціологічних оцінок у міграційних дослідженнях. Сама міграційна політика більшою мірою орієнтована на процес переміщення людини. Натомість її функціональність слід розширювати. Як пише О. Малиновська, без адекватної міграційної політики неможливо використати значний позитивний потенціал міграції в інтересах розвитку [6, с. 66]. Отже, в основі оцінки мотивації населення має бути виявлення його міграційних настроїв, а на основі результатів такої оцінки – обґрунтування щодо вироблення і реалізації відповідної міграційної політики.

Слід мати на увазі, що для українського суспільства міграційні настрої мають територіальну, професійну, емпіричну, статевікову та іншого роду специфіку.

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

Професійна специфіка вказує на можливості використання і розвитку трудового потенціалу в різних професійних групах, причому не для всіх високі міграційні настрої є індикатором низького рівня задоволення потреб на батьківщині. На сучасному ринку праці виникає все більше професій, де міграційні настрої є наслідком високої мобільності фахівців, а переміщення для них є умовою покращення навиків, здобуття досвіду внаслідок тимчасового перебування в інших країнах. Головне, щоб професіонали повертались. Емпірична специфіка міграційних настроїв детермінована власним досвідом чи досвідом рідних і близьких у міграційних переміщеннях. Також суттєвий вплив може спричинити досвід туризму, адже перебування в іншій країні дає людині пізнання (об'єктивне чи очікувано-суб'єктивне) щодо її середовища проживання.

Статевікова специфіка визначає відмінність міграційних настроїв між особами залежно від статі і віку. Особливим критерієм є віковий. Згідно з теорією людського

капіталу, вірогідність міграції зменшується з віком, відображаючи менший очікуваний вигаш від переїзду людей старшого покоління; як показують дослідження, молодь більш схильна до міграції, на відміну від старшого покоління, що, залишається дома та дбає про сім'ю [18].

З огляду на існуючі тренди, фахівці зазначають, що нині здійснюється трансформація гендерно-вікової структури української міграції, яка характеризується зростанням чисельності жінок-мігрантів (більш вразливої категорії мігрантів), зниженням середнього віку мігрантів, що провокує проблеми старіння нації, зниженням рівня народжуваності, погіршенням трудового потенціалу населення [23; 3, с. 240].

Подальше зниження середнього віку мігрантів є очікуваним трендом в умовах стрімкого зростання кількості молоді з України, яка навчається за кордоном. Зокрема, за період 2008-2017 рр. показник освітньої міграції з України зріз у 2,6 рази [21]. І хоча серед експертів існує думка, що специфічною особливістю освітньої міграції є її найменш шкідливий характер (на відміну від інших видів міграції), для України це є серйозний виклик і загроза, якщо молодь після навчання масово не буде повертатись [14, с. 717]. Освітня міграція є позитивним та особливим видом міграції, основою навчальної мобільності з такими характерними рисами, як короткотерміновість, більш-менш чітко окреслений часовий проміжок, обмеження до певної вікової групи, а також мета переїзду – здобуття освіти за кордоном [20, с. 68]. Якщо ж молодь після навчання буде схильна до подальшого перебування за кордоном, то в результаті виникнуть освітньо-міграційні мережі з включенням все більшої частини молоді в процеси виїзду для навчання й подальшого працевлаштування за кордоном.

В Україні на рівні Державної служби статистики України в обстеженнях домогосподарств поки не оцінюються міграційні настрої молоді, а подається загальний показник. Ще в 2015 році за підтримки Міністерства молоді та спорту України було проведено опитування «Молодь України», де було встановлено, що 44,0 % бажають жити виключно в Україні, 38 % можливо хотіли б навчатись чи попрацювати за кордоном, але обов'язково повернутись [7]. Результати даного опитування втрачають свою часову актуальність. Тому вікова група української молоді потребує окремих соціологічних оцінок із з'ясуванням її реальних міграційних настроїв і спостереженням їх динаміки залежно від зміни середовища.

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

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

У табл. 1 розкрито авторську позицію щодо основних програмних положень соціологічної оцінки міграційних настроїв молоді, а саме студентів випускних курсів закладів вищої освіти, що лягли в основу проведення пілотного дослідження на прикладі Кіровоградської області. Об'єктом дослідження було обрано студентів випускних курсів, так як у них сформувалось уже певне бачення ситуації щодо можливостей подальшого працевлаштування та конкурентоспроможності на ринку праці.

Таблиця 1 – Основні програмні положення соціологічного опитування студентів випускних курсів з метою з'ясування їх міграційних настроїв

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

Джерело: складено Кабай В.О.

Такі дослідження слід проводити відносно всіх категорій молоді віком 14-35 років (вікові критерії – згідно чинного законодавства [10]), зокрема:

- випускників шкіл – з метою з'ясування намірів подальшого навчання за кордоном, намірів переїзду і т. ін.;
- студентської молоді – з метою з'ясування намірів подальшого навчання і переїзду за кордон у розрізі різних курсів та років навчання;
- молоді, що завершила навчання – з метою з'ясування ситуації щодо працевлаштування та намірів переїзду за кордон;
- молоді, що володіє певним досвідом і трудовим стажем – з метою з'ясування ситуації щодо рівня задоволення потреб, пов'язаних з трудовою діяльністю, а також намірів переїзду за кордон.

Для апробації запропонованої методики опитування студентів випускних курсів з метою з'ясування їх міграційних настроїв, у листопаді 2018 року було проведено пілотне опитування на прикладі Кіровоградської області. Опитування проводилось з використанням Гугл-форми (анкету розроблено авторами). В опитуванні прийняло участь 410 осіб. Основні характеристики респондентів наступні:

- вікова структура: 56,1 % – особи до 20 років, 40,2 % – особи 21-25 років, 3,7 % – особи старше 25 років;
- гендерна структура: 55,1 % – жінки, 44,9 % – чоловіки;
- задоволення поточних потреб:
- рівнем власних доходів і доходів сім'ї: 10,7 % – задоволені повністю, 54,4 % – частково, 34,9 % – незадоволені;
- умовами проживання: 22,2 % – задоволені повністю, 55,4 % – частково, 22,4 % – незадоволені;

- якістю освіти: 15,4 % – задоволені повністю, 76,3 % – частково, 8,3 % – незадоволені;
- перебування рідних і близьких за кордоном: 32,9 % – так, 17,6 % – ні, але раніше перебували, 49,5 % – ні;
- досвід переміщень з метою туризму, навчання, в особистих цілях: 83,4 % – у межах області, 74,6 % – у межах України, 45,6 % – за кордон.

Визначені характеристики респондентів розкривають їх життєво-емпіричну позицію в суспільстві. Особистісний досвід переміщень (за кордон – майже 50 %) та приклад міграції осіб з близького кола спілкування (це понад 50 % респондентів) суттєво впливають на міграційні настрої. Рівень задоволення умовами праці та доходами є суб'єктивним критерієм і зазвичай люди рідко дають позитивну оцінку для них. Разом з тим, 35 % респондентів визначають абсолютне невдоволення рівнем доходів особистих чи своєї сім'ї. З огляду на вагомість чинника заробітної плати в мотивації трудової міграції українців, низький поріг задоволення рівнем доходів є індикатором особливої ризикованості реалізації намірів міграції в реальні переміщення.

Одним з ключових питань опитування було наступне «Чи хотіли б Ви виїхати з теперішнього місця проживання та як далеко?». Дане питання розкриває міграційні наміри молоді за внутрішнім (у межах області і країни) та зовнішнім напрямом (рис. 1).

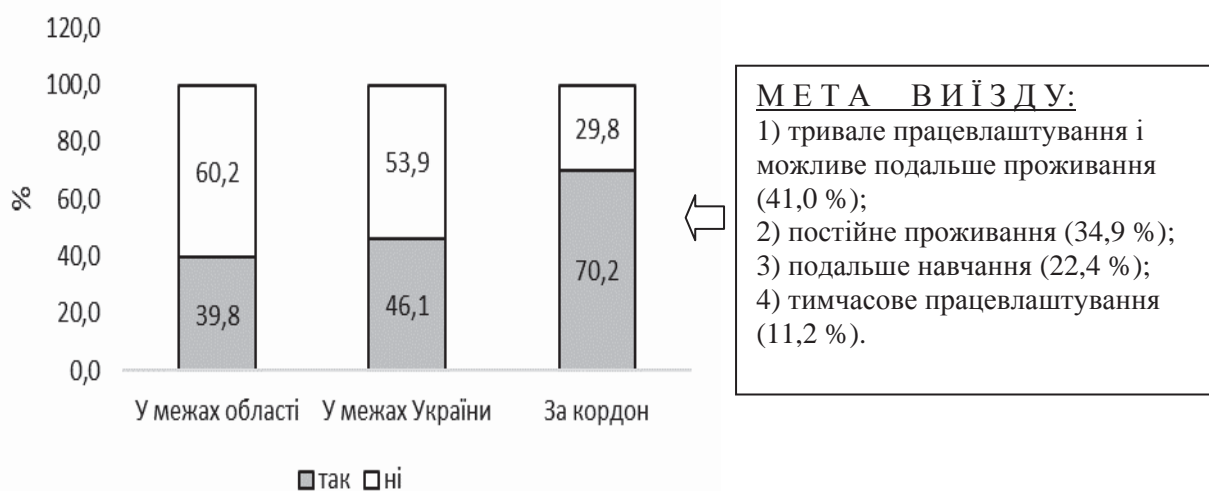


Рисунок 1 – Міграційні настрої студентів випускних курсів ЗВО Кіровоградської області за внутрішнім і зовнішнім напрямом, %

Джерело: результати соціологічного дослідження, проведеного авторами у листопаді 2018 року.

Як свідчать наведені на рис. 1 дані, не справджується одна з гіпотез опитування (табл. 1) – «бажання виїзду в межах країни переважає бажання виїзду за кордон». Задовільна соціально-економічна ситуація в Кіровоградській області та нестабільна ситуація в Україні обумовлюють первинний орієнтир студентської молоді на виїзд за кордон.

Такий результат потребує уваги і щоб розуміти, наскільки він є ризикованим, необхідно виявити мету бажаного виїзду (при опитуванні респонденти могли обирати декілька варіантів відповідей). Результати показали, що первинним є прагнення молоді виїзду на тривале працевлаштування і можливе подальше проживання. Другу

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

Підтвердили позитивний міграційний орієнтир респондентів відповіді щодо готовності виїзду на визначений період (рис. 2). Частка осіб, які готові виїхати за кордон, переважає за всіма періодами частку осіб, які готові переміщуватись у межах області та України. Значно вищою є частка осіб, які готові мігрувати за кордон на період до 5 років. Це так звані довгострокові мігранти, які формують особливу ризикову групу, адже довгострокова міграція в більшості випадків переходить у постійну (позитивну) [15, с. 172].

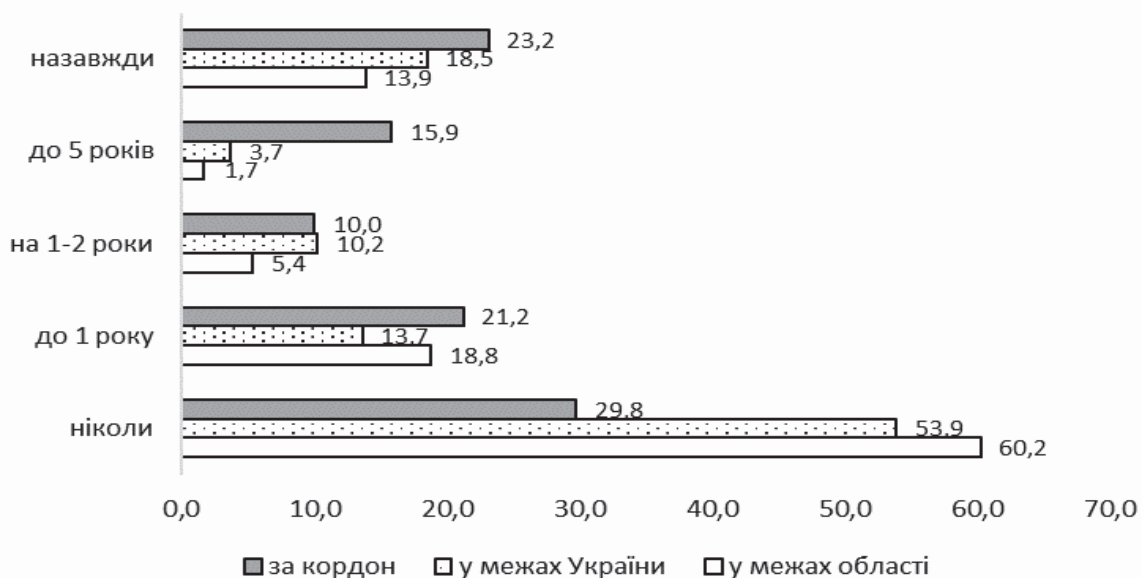


Рисунок 2 – Готовність виїзду студентів випускних курсів ЗВО Кіровоградської області у розрізі різних часових періодів, %

*Джерело: результати соціологічного дослідження, проведеного авторами у листопаді 2018 року.*

Переважання зовнішніх орієнтирів у міграційних настроях студентської молоді над внутрішніми є результатом невдоволення умовами національного і регіонального ринку праці, іншими процесами соціально-економічного розвитку в Україні. Для пошуку шляхів виявлення найбільш проблемних аспектів, при опитуванні було поставлено питання щодо оцінки можливостей праці і проживання в Україні та у бажаній для виїзду країні (табл. 2).

Первинне невдоволення в Україні з найнижчою оцінкою в 1 і 2 бали викликали в респондентів питання стабільності (для 69,8 %), стану транспортної інфраструктури (61,5 %), стану екології (57,8 %), умови праці (54,1 %). Висока ступінь невдоволення питанням екології розкриває регіональну специфіку Кіровоградської області. Те саме стосується стану транспортної інфраструктури. У загальних очікуваннях потенційних мігрантів якісна інфраструктура інших держав є ознакою високого рівня їх розвитку, справедливого перерозподілу податкових коштів та детермінантою якості життя населення.

Таблиця 2 – Оцінка можливостей праці і проживання в Україні та бажаній для виїзду країні студентами випускних курсів ЗВО Кіровоградської області, %

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

Джерело: результати соціологічного дослідження, проведеного авторами у листопаді 2018 року.

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

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





Рисунок 3 – Оцінка можливостей праці і проживання в Україні та бажаній країні виїзду студентами випускних курсів ЗВО Кіровоградської області, бали

Джерело: результати соціологічного дослідження, проведеного авторами у листопаді 2018 року.

З нашої точки зору, наявність місця праці не є визначальним чинником, що демотивує українців до трудової міграції за кордон. Припущення, що наявність місця праці для молоді буде зменшувати міграційні настрої щодо виїзду за кордон є досить доцільним, адже перший трудовий досвід формує конкретне розуміння особою його можливостей подальшого працевлаштування в Україні та задоволення різних потреб. Щодо цього в Україні вже тривалий період часу існує проблема. Наукові і прикладні обґрунтування механізмів надання першого робочого місця є обмеженими на практиці, хоча регламентовані чинним законодавством (закони України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про зайнятість населення», рішення обласних рад та органів місцевого самоврядування про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту та ін. [10; 11]). Особливо гостро питання першого робочого місця стоїть для Кіровоградської області, де молодіжне безробіття входить до ключових проблем, на подолання яких спрямовано заходи програми зайнятості населення регіону на 2018-2020 роки [12].

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

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

Отже, молодь з обмеженим або й взагалі відсутнім досвідом працевлаштування декларує високі вимоги до першого (після випуску) місця праці. Навіть за умов бронювання робочих місць для молоді на підприємствах регіону значна їх частина може відмовлятися від пропозицій, що призведе до неефективного використання бюджетних коштів. Тому слід застосовувати більш прогресивні підходи підтримки працевлаштування молоді. Окрім традиційних нормативно-правових (закони, постанови, програми, укази, розпорядження, рішення, накази, інструкції, правила, положення, договори) та економічних (податки, кредити, економічні санкції (штрафи), заробітна плата, допомога через безробіття, дотації, інвестиції, закупівлі, субсидії, пільги та дотації, позички, регулювання рівня податку та відсотка) механізмів, для вітчизняних умов перспективним напрямом державного регулювання молодіжного ринку праці є організація малих підприємств шляхом залучення на них випускників навчальних закладів з подальшим переведенням цих підприємств на оренду, викуп [19]. Також в Україні доцільно впроваджувати практику молодіжних програм зайнятості (в тому числі самозайнятості) з фінансуванням не лише за рахунок держави, а й за участю бізнес-структур в контексті їх соціальної відповідальності за майбутнє країни; держава, в свою чергу, забезпечує соціально відповідальні підприємства податковими пільгами [2, с. 29]. Досвід інших країн показує, що існує дуже багато способів стимулювання зайнятості молоді. Однак для реального втілення в життя таких практик в Україні потрібна ініціатива місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування, що отримують нові можливості регулювання в умовах децентралізації.

Висока частка осіб, які вважають, що пропозиції праці на регіональному ринку не будуть відповідати їхнім очікуванням, не відкидає можливості їх реакції на підтримку у пошуку першого місця праці. Разом з тим, виникає серйозний ризик невідповідності очікувань пропонованому рівню оплати праці. Результати опитування показали, що студенти випускних курсів мають дуже високі вимоги до розміру заробітної плати (рис. 4).

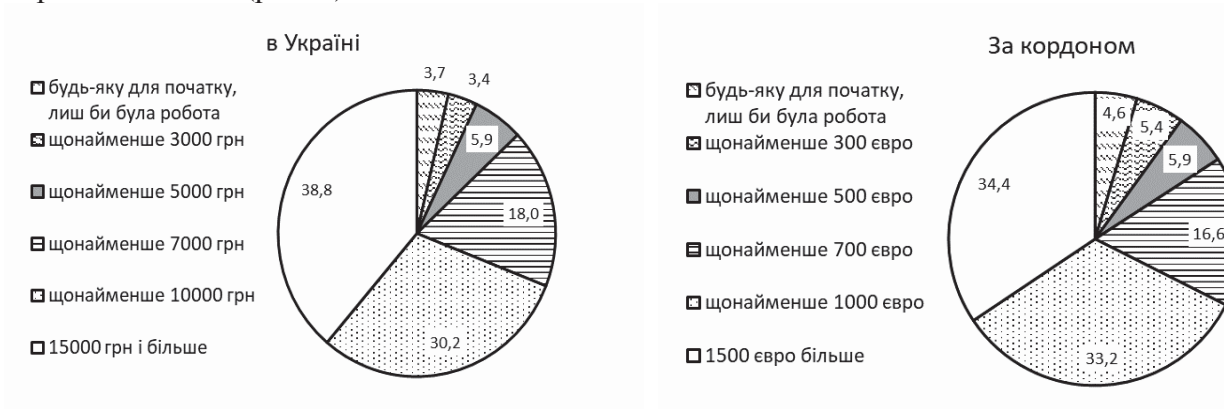


Рисунок 4 – Вимоги до розміру заробітної плати студентів випускних курсів закладів вищої освіти Кіровоградської обл. в Україні і за кордоном, %

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

Найбільша частка осіб (38,8 %) відповіли, що готові працювати в Україні за заробітну плату в розмірі від 15000 грн. і це був максимальний варіант відповідей. 33,2 % осіб визначили розмір заробітної плати щонайменше 10000 грн. Таким чином, для 69,0 % респондентів вимоги до оплати праці є значно вищими, аніж розмір середньомісячної заробітної плати в регіоні (7279 грн. на початок 2019 року). Такі

результати є логічними з огляду на розміри обов'язкових витрат населення України (вартість продуктів харчування, комунальні платежі тощо).

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

За даними порталу з пошуку місця праці «Work.ua», у м. Кропивницький середня заробітна плата станом на початок 2019 року складає 10670 грн., в той час, як в Дніпрі – 11479 грн., Києві – 13668 грн. Приклади розміру оплати праці в Кропивницькому по професіях, за якими подано найбільшу кількість резюме: «Продажі, закупівлі» – 14211 грн.; «Роздрібна торгівля» – 7111 грн.; «Секретарство, діловодство» – 6644 грн.; «Адміністрація, менеджмент середньої ланки» – 12923 грн.; «Робочі спеціальності, виробництво» – 9765 грн.; «Бухгалтерія, аудит» – 7150 грн.; «Транспорт, автобізнес» – 10991 грн.; «Логістика, склад» – 8464 грн.; «ІТ, комп'ютери, Інтернет» – 14717 грн. [22]. Звичайно, реальна заробітна плата від пропозицій може відрізнятись. Тобто для різних сфер зайнятості розмір оплати праці є відмінним. Це спонукає частину населення орієнтуватись на пошук місця праці в іншому регіоні чи країні.

На фоні високих вимог до рівня оплати праці, виділяється неготовність більшості працювати на нелегальних умовах. 53,2 % респондентів вказали на неприйнятність нелегальної зайнятості, однак 36,3 % – що готові, якщо буде достатня заробітна плата і безпечні умови праці, 10,5 % опитаних готові працювати нелегально за будь-яких умов. Слід відзначити, що прийняття нелегальних умов праці властиве більше респондентам чоловічої статі – 14,5 %, в той час, як для жінок лише 6,5 %.

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

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

Спостереження й оцінка ієрархії цінностей сучасної молоді підтверджує як високі вимоги до розміру оплати праці (високі очікування), так і закономірні потреби перебування в такій країні, де створені сприятливі умови навчання й особистого розвитку. Для працівника теперішнього часу важливою умовою збереження його конкурентоспроможності на ринку праці є неперервний розвиток, покращення і здобуття нових навиків, що актуалізуються в мінливому зовнішньому середовищі з постійним технологічним прогресом. Для молоді особливо гострою є потреба подальшого розвитку, який би виражався через можливості кар'єрного росту. У зв'язку з цим, в ході опитування було поставлено питання: «Чи вважаєте Ви, що в Україні за

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

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

Високе значення можливостей кар'єрного зростання при працевлаштуванні підтверджує питання щодо тих критеріїв умов праці, які мають найвище значення. Респондентам із визначеного переліку було запропоновано обрати 3 основні. Результат показав, що для 98,0 % респондентів основне значення має розмір заробітної плати. Можливості кар'єрного зростання є важливими для 88,3% респондентів, безпека праці – лише для 47,3%. Неочікуваним результатом є низька частка осіб, які обрали значущим чинником – критерій можливостей особистісного розвитку (навчання) – 12,0 %. Ще нижчою є частка осіб, для яких важливими є значення результатів праці для інших людей – 4,4 %. Така структура відповідей підтверджує вплив сучасного порядку організації суспільства із зростаючим значенням матеріального чинника. Відхід від «соціалізму» й ринкові умови схиляють молодь до сприйняття праці, в першу чергу, як джерела доходу і способу соціальної мобільності – з кар'єрним ростом та супровідними здобутками.

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

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Викладене у статті дозволяє стверджувати, що поява міграційних настроїв та активізація міграційної

поведінки населення визначається впливом сукупності різноманітних об'єктивних та суб'єктивних мотиваційних чинників, які з різною силою, в різних комбінаціях, на різних економічних рівнях впливають на трудову поведінку, зумовлюючи пріоритетне формування та реалізацію мотивів переміщення до інших населених пунктів, у тому числі за кордон. Діагностика міграційних настроїв населення на прикладі соціологічного опитування студентської молоді в Кіровоградській області дала змогу встановити, що базовим мотиватором трудової міграції є розмір оплати праці при високому ступені абсолютного невдоволення рівнем власних доходів. З метою зниження міграційних настроїв населення загалом і молоді зокрема, слід покращувати внутрішній ринок праці з подальшим підняттям мінімального розміру заробітної плати та послідовними кроками з її детінізації, а також через впровадження нових підходів щодо забезпечення якісним робочим місцем, підтримки самозайнятості та підприємництва.

Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з розробкою механізмів регулювання міграційної поведінки населення, орієнтованих на створення привабливих робочих місць, підвищення якості життя та добробуту населення України.

## Список літератури

1. Біль М.М. Ретроспективний огляд просторової мобільності населення. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 1. С. 66–78.
2. Бондаревська К.В. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління: збірник наукових праць*. 2016. №2 (22). С. 24–32.
3. Величко К.Ю., Носач Л.Л., О.І. Печенка О.І. Міграційні процеси в Україні: сучасні тенденції та соціально-економічні наслідки. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2017. Вип. 2(26). С. 232–246.
4. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття : Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/osp\\_rik\\_b\\_07u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm) (дата звернення 10.12.19).
5. Лібанова Е.М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 3(34). С. 11–26.
6. Малиновська, О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. Київ : НІСД, 2018, 472 с.
7. Молодь України-2015 : результати дослідження ООН в Україні. / Міністерство молоді та спорту України: Київ, 2015. 88 с.
8. Позняк О. В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 2. С. 169-182. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2016\\_2\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_15). (дата звернення 12.12.19).
9. Прибиткова І.М. Сучасні міграційні процеси в Україні. *Безпека документів та міграційна політика: висновки та рекомендації міжнародних робочих груп для України*. 2011. Київ. : Європа без бар'єрів. С. 9–30.
10. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5.02.1993 № 2998-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2998-12> (дата звернення: 14.12.2019).
11. Про зайнятість населення : Закон України від 5.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 14.12.2019).
12. Програма зайнятості населення Кіровоградської області на 2018-2020 роки. URL: [http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2018/s19rsh\\_2504181d1.pdf](http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2018/s19rsh_2504181d1.pdf) (дата звернення: 15.12.2019).
13. Риндзак О.Т. Міграційний потенціал незайнятого населення в системі євроінтеграційних перетворень регіональних ринків праці України (на прикладі м. Львова). *Регіональна економіка*. 2015. № 2. С. 83–89.
14. Романюк М.Д., Смутчак З.В. Проблема освітньої міграції в аспекті реформування вищої освіти. *Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Вип. 22. С. 716–719.
15. Садова У.Я., Махонюк О.В. Інституційне забезпечення функціонування транскордонного ринку

- міграційних послуг. *Регіональна економіка*. 2016. № 4. С. 31–38.
16. Саріогло В.Г. Зовнішня трудова міграція в Україні: мотиви, масштаби, наслідки. *Економічний аналіз: збірник наукових праць*. 2019. Вип. №1. С. 36-44.
  17. Семикіна М. В., Мельник А.В., Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників. *Вісник Черкаського університету. Серія : Економічні науки*. 2017. № 4(1). С. 95-106. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE\\_2017\\_4\(1\)\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2017_4(1)_14). (дата звернення: 15.12.2019).
  18. Синковець Н.В. Аналіз основних теорій міжнародної міграції в сучасному економічному просторі. *Міжнародні відносини. Серія «Економічні науки»*. 2016. № 7. URL: [http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec\\_n/article/view/2927/2622](http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/view/2927/2622). (дата звернення: 15.12.2019).
  19. Сичова В.В., Бондаренко Д.П. Напрями державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні: проблеми та зміни у методах здійснення. *Теорія та практика державного управління*. 2016. Вип. 2. С. 78–85.
  20. Смалійчук Г.В. Освітня міграція в умовах трансформації ринку праці: значення та особливості регулювання. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право*. 2014. Вип. 26. С. 64–70.
  21. Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи : Аналітичний центр «CEDOS». URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainiski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypy> (дата звернення: 12.12.2019).
  22. Статистика зарплат. Work.ua: веб-сайт. URL: <https://www.work.ua/ru/stat/?region=40> (дата звернення: 10.12.2019).
  23. Шиманська К.В. Гендерна структура української еміграції: сучасні тенденції, трансформації та соціально-економічні наслідки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. № 1. С. 184–188.

## References

1. Bil', M.M. (2017). Retrospektyvnyj ohliad prostorovoi mobil'nosti naselennia [Retrospective review of spatial mobility of the population]. *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika – Demography and the Social Economy, 1*, 66–78 [in Ukrainian].
2. Bondarevs'ka, K.V. (2016). Molodizhna zajniatist': suchasni tendentsii ta perspektyvy rozvytku [Youth Employment: Current Trends and Prospects for Development]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia: zbirnyk naukovykh prats' – Economics and Management Organization: Collection of Scientific Papers, 2* (22), 24–32 [in Ukrainian].
3. Velychko, K.Yu., Nosach, L.L., & Pechenka, O.I. (2017). Migrantsijni protsesy v Ukraini: suchasni tendentsii ta sotsial'no-ekonomichni naslidky [Migration Processes in Ukraine: Current Trends and Socio-Economic Implications]. *Ekonomichna stratehiia i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh – Economic Strategy and Prospects for Trade and Services, 2* (26), 232–246 [in Ukrainian].
4. Demohrafichna ta sotsial'na statystyka. Rynok pratsi. Zajniatist' ta bezrobittia : Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [Demographic and social statistics. Labor market. Employment and unemployment: State Statistics Service of Ukraine]. [ukrstat.gov.ua](http://ukrstat.gov.ua). Retrieved from [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean\\_u/osp\\_rik\\_b\\_07u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm) [in Ukrainian].
5. Libanova, E.M. (2018). Zovnishni trudovi mihratsii ukraintyv: masshtaby, prychny, naslidky [External labor migration of Ukrainians: scale, causes, consequences]. *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika – Demography and Social Economy, 3* (34), 11–26 [in Ukrainian].
6. Malynovs'ka, O.A. (2018). Migrantsijna polityka: hlobal'nyj kontekst ta ukraints'ki realii [Migration Policy: A Global Context and Ukrainian Realities]. K. : NISD [in Ukrainian].
7. *Molod' Ukrainy-2015 : rezul'taty doslidzhennia. OON v Ukraini, [Youth of Ukraine 2015: results of the UN. Ukraine study]*. (n.d.). K. – Ministerstvo molodi ta sportu Ukrainy, GfK Ukraine [in Ukrainian].
8. Pozniak, O.V. (2016). Otsiniuvannia naslidkiv zovnishn'oi trudovoi mihratsii v Ukraini [Estimation of consequences of external labor migration in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika - Demography and the Social Economy, 2*, 169-182. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2016\\_2\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_15) [in Ukrainian].
9. Prybytkova, I.M. (2011). Suchasni migrantsijni protsesy v Ukraini [Current Migration Processes in Ukraine]. *Bezpeka dokumentiv ta migrantsijna polityka: vysnovky ta rekomendatsii mizhnarodnykh robochykh hrup dlia Ukrainy - Document Security and Migration Policy: Conclusions and Recommendations of International Working Groups for Ukraine*. K. : Yevropa bez bar'ieriv [in Ukrainian].

10. Prohrama zajniateosti naselennia Kirovohrads'koi oblasti na 2018-2020 roky [The employment program of the population of Kirovograd region for 2018-2020]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2998-12> [in Ukrainian].
11. Zakon Ukrainy «Pro zajniateost' naselennia» vid 5.07.2012 № 5067-VI [Law of Ukraine «On employment of the population» from 5.07.2012 No. 5067-VI]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> [in Ukrainian].
12. Prohrama zajniateosti naselennia Kirovohrads'koi oblasti na 2018-2020 roky [The employment program of the population of Kirovograd region for 2018-2020]. (n.d.). *kr-admin.gov.ua*. Retrieved from [http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2018/s19rish\\_2504181d1.pdf](http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2018/s19rish_2504181d1.pdf) [in Ukrainian].
13. Ryndzak, O.T. (2015). Migrants'kyi potentsial nezajniatoho naselennia v systemi ievrointehratsijnykh peretvoren' rehional'nykh rynkiv pratsi Ukrainy (na prykladi m. L'vova) [Migration potential of the unemployed population in the system of European integration transformations of regional labor markets of Ukraine (on the example of Lviv)]. *Rehional'na ekonomika – Regional Economics*, 2, 83-89 [in Ukrainian].
14. Romaniuk, M.D., & Smutchak, Z.V. (2018). Problema osvithoi mihratsii v aspekti reformuvannia vyschoi osvity [The problem of educational migration in the aspect of reforming higher education]. *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky. Mykolaivs'kyj natsional'nyj universytet imeni V.O. Sukhomlyns'koho – Global and national problems of economy. Nikolaev National University of Sukhomlinsky V.*, 22, 716–719 [in Ukrainian].
15. Sadova, U.Ya., & Makhoniuk, O.V. (2016). Instytutsijne zabezpechennia funktsionuvannia transkordonnoho rynku mihratsijnykh posluh [Institutional Support for the Functioning of a Cross-Border Migration Services Market]. *Rehional'na ekonomika – Regional Economics*, 4, 31-38 [in Ukrainian].
16. Sariohlo, V.H. (2019). Zovnishnia trudova mihratsiia v Ukraini: motyvy, masshtaby, naslidky [External labor migration in Ukraine: motives, scales, consequences]. *Ekonomichnyj analiz. Zbirnyk naukovykh prats' – Economic analysis. Collection of scientific works*, 1, 36-44 [in Ukrainian].
17. Semykina, M.V., Mel'nik, A.V., & Kabaj, V.O. (2017). Deformatsiia motyvatsijnykh chynnykiv u sferi pratsi iak peredumova formuvannia mihratsijnykh nastroiv vitchyznianykh pratsivnykiv [Deformation of motivational factors in the field of labor as a prerequisite for the formation of migration moods of native workers]. *Visnyk Cherkas'koho universytetu. Serii : Ekonomichni nauky – Bulletin of the Cherkasy University. Series: Economic Sciences*, 4 (1), 95-106. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE\\_2017\\_4\(1\)\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuE_2017_4(1)_14) [in Ukrainian].
18. Synkovets', N.V. (2016). Analiz osnovnykh teoriij mizhnarodnoi mihratsii v suchasnomu ekonomichnomu prostori [Analysis of the basic theories of international migration in the modern economic space]. *Mizhnarodni vidnosyny. Serii «Ekonomichni nauky» - International Relations. Economic Sciences Series*, 7. Retrieved from [http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec\\_n/article/view/2927/2622](http://journals.iir.kiev.ua/index.php/ec_n/article/view/2927/2622) [in Ukrainian].
19. Sychova, V.V., & Bondarenko, D.P. (2016). Napriamy derzhavnoho rehuliuвання molodizhnoho rynku pratsi v Ukraini: problemy ta zminy u metodakh zdzijsnennia [Directions of state regulation of youth labor market in Ukraine: problems and changes in methods of implementation]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia – The theory and practice of public administration*, 2, 78-85 [in Ukrainian].
20. Smalijchuk, H.V. (2014). Osvitnia mihratsiia v umovakh transformatsii rynku pratsi: znachennia ta osoblyvosti rehuliuвання [Educational migration in the conditions of labor market transformation: values and features of regulation]. *Naukovyj chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova. Serii 18: Ekonomika i parvo - Scientific journal of NPU. Drahomanov. Series 18: Economics and Law*, 26, 64–70 [in Ukrainian].
21. Stadnyj, Ye. (2017). Ukrain's'ki studenty za kordonom: fakty ta stereotypy : Analitychnyj tsentr «CEDOS» [Ukrainian Students Abroad: Facts and Stereotypes: CEDOS Analytical Center]. *cedos.org.ua*. Retrieved from <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypy> [in Ukrainian].
22. Statystyka zarplat : Work.ua [Salary statistics: Work.ua]. (n.d.). *work.ua*. Retrieved from <https://www.work.ua/ru/stat/?region=40> [in Ukrainian].
23. Shymans'ka, K.V. (2017). Henderna struktura ukrains'koi emihratsii: suchasni tendentsii, transformatsii ta sotsial'no-ekonomichni naslidky [The Gender Structure of Ukrainian Emigration: Current Trends, Transformations, and Socio-Economic Implications]. *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo - Scientific Bulletin of Uzhgorod National University. Series: International Economic Relations and the World Economy*, 1, 184–188 [in Ukrainian].

**Marina Semikina**, Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences)

**Victoria Kabay**, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

**Anton Melnik**, Postgraduate

**Mariia Buhaieva**, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Diagnosis of Migration Moods of the Population in the Region (Motivational Aspect)**

The article is devoted to deepening the analysis of the specifics of motivation of migration behavior of Ukrainians and assessing the characteristics of migration moods at the regional level. In recent years the migration movement of Ukrainians has become widespread. This process threatens the loss of the labor potential of the country, poses a threat to the further innovative and economic development of the state and its regions. New realities require revision of approaches to functioning of motivational mechanisms of labor migration of the population, search for acceptable ways of regulating migration behavior from the standpoint of taking into account the interests of the state and its population. At the same time, there is still a lack of constant monitoring of the migration moods of the population, study of the peculiarities and specificity of the motives of migration behavior in different regions of the country to develop effective regulatory measures.

The purpose of the article is to find out the essence of "motivation of migration behavior" and "migration sentiment" and to diagnose the migration moods of the population on the example of the Kirovograd region by means of a sociological survey. Generalization of modern scientific thoughts allows us to understand labor migration as the displacement of able-bodied population to other settlements, including abroad, which is due primarily to the motives for meeting urgent and perspective socio-economic needs. Among such needs, priority is usually given to avoiding threats to life, social risks, obtaining more income from work on a temporary (once, several times, regularly) or permanent basis. In Ukraine for a long time there is a phenomenon of deformation of motivational factors that impedes the effective realization and development of accumulated human capital, adversely affects the dynamics of GDP, the state of innovation development, weakens the labor and creative activity of employees. The current situation of ineffective motivation in the sphere of labor, first of all, extremely low pay, contradicts the declared goals of building the socially oriented market economy, complicates the movement of Ukraine towards European integration. The human capital with low pay for its owners, will lose its quality. There are limited and insufficient funds for its reproduction and development. The combination of these motivational conditions and factors has the multifaceted effect on the labor choices of the population, shaping the migration moods.

Thus, the emergence of migratory attitudes and the activation of migration behavior of the population is determined by the influence of a variety of objective and subjective motivational factors. These factors affect labor behavior with different strengths, in different combinations, at different economic levels. They determine the priority formation and realization of motives for moving to other settlements, including abroad. The diagnosis of migratory moods of the population on the example of a sociological survey of student youth in the Kirovograd region made it possible to establish that the basic motivator of labor migration is the size of salary with a high degree of absolute dissatisfaction with the level of own incomes. We propose to improve the internal labor market by further raising the minimum wage and taking consistent steps to shade it, as well as by introducing new approaches to quality workplace, support for self-employment and entrepreneurship. Such measures will reduce the migration sentiment of the population as a whole, and of young people in particular

**labor migration, motivation of migration behavior, migration moods, motivators, evaluation, motives**

*Одержано (Received) 13.12.2019*

*Прорецензовано (Reviewed) 18.12.2019*

*Прийнято до друку (Approved) 23.12.2019*