УДК 331.556:330.342

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-3401-2019-4-32>**Д. А. Терещенко**

кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Харківського національного університету будівництва та архітектури

ВПЛИВ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті досліджено вплив міграційних процесів на розвиток людського капіталу в Україні з урахуванням загальносвітових тенденцій. Обґрунтовано, що подальше поліпшення державної міграційної політики потребує підвищення інституційної спроможності у державному, приватному і громадському секторах для забезпечення успішної інтеграції у глобальні процеси; налагодження суспільного діалогу на наднаціональному, національному та субнаціональному рівнях; створення умов для ефективної координації зусиль всіх зацікавлених сторін у сфері міграції; удосконалення системи стратегічного управління на всіх рівнях (глобальний та транснаціональний; національний; регіональний та локальний), зокрема, формування системи стратегічних цілей соціально-економічного розвитку регіонів, визначення стратегічних цілей та перспективних напрямів взаємодії нашої країни з міжнародними організаціями.

Аргументовано, що в основу вдосконалення механізмів державного управління міграційними процесами в Україні має бути покладена низка змін у нормативно-правовому, фінансово-економічному, організаційно-інституційному, суспільно-політичному та інформаційному забезпеченні. За результатами дослідження зроблено висновок, що функціональне призначення міграційної політики повинно виходити далеко за межі регулювання міграційних процесів, оскільки включає також вплив на фактори міграції, тому доцільним є формування нової державної політики щодо осучаснення підходів до розвитку людського капіталу в Україні.

Акцентовано увагу, що в найближчій перспективі процеси поширення четвертої промислової революції, розширення транснаціональних корпорацій, прискорення старіння населення загалом, конфлікти, війни, катастрофи посилюватимуть масштабність міграції. У зв'язку з цим міграційна політика у тісній взаємодії з іншими сферами державного управління має виконувати превентивну функцію, суть якої полягає у запобіганні масовому виїзду працездатного населення за межі України шляхом впливу на міграційні чинники та оптимізації діяльності тих інституцій, що сприяють підвищенню якості життя громадян завдяки максимальній реалізації їх власного людського потенціалу у національній економіці.

Ключові слова: людський капітал, міграція, розвиток, регіон, державне регулювання.

Постановка проблеми. Одним із складних та довготривалих у часі завдань, що постають перед державою, є необхідність формування та накопичення людського капіталу. Зрозуміло, що державна політика розвитку людського капіталу передбачає рух трудових ресурсів між регіонами й населеними пунктами держави та зовнішню міграцію населення. Але вплив об'єктивних чинників, таких як четверта індустріальна революція, поглиблення глобалізаційного тренду, прискорює міграційні явища по всьому світі. В глобалізованому світі трудова міграція прийняла масштабний характер.

Причому сформувалися досить стійкі зв'язки, напрями, за якими, долаючи кордони, течуть міграційні потоки [1, с. 107].

На жаль, українські реалії на фоні світових тенденцій додають власні причини. Значне падіння рівня життя, вимушене переселення з Криму та окремих регіонів Сходу України, домінання переселення до мегаполісів та невеликих міст з сільської місцевості. Масштабні процеси руху населення породжують проблеми, пов'язані з пропозиціями на ринку праці, депопуляцію, зниження інвестиційних надходжень в розвиток людського капіталу, брак висококвалі-

ліфікованого персоналу у високотехнологічних та наукоємних секторах економіки, що не могло не вплинути на рівень людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Актуальні питання, пов'язані з впливом міграції на якість людського капіталу, досліджені такими вченими, як Є. Бойцова, Н. Вощикова, О. Громцев, О. Кравченко, Е. Лібанова, Л. Малиновська, Р. Нижегородцев, Т. Черевичко та інші. Проте в умовах зростаючих глобалізаційних викликів сьогодення та інтеграції України до Європейського Союзу актуалізуються питання системного дослідження впливу міграції на розвиток людського капіталу в Україні.

Мета статті. Метою статті є дослідження впливу міграційних процесів на розвиток людського капіталу в Україні з урахуванням загальносвітових тенденцій та обґрунтування напрямів удосконалення державної міграційної політики України.

Виклад основного матеріалу. На початку XXI ст. відбуваються еволюційні і революційні зміни на ринку праці, які пов'язані з: підвищенням ролі людського капіталу в економічному і соціальному добробуті сучасного суспільства; зростаючою мобільністю робочої сили на ринку праці; формуванням неефективної структури робочих місць (збільшенням частки працівників, що володіють високою кваліфікацією і мають наукомісткі професії, з одного боку, і зростанням кількості іммігрантів, які займають ніші некваліфікованої праці, з іншого); появою на ринку праці «етнічних» видів робіт, які не потребують якісної освіти, кваліфікації та знання мови; посиленням соціальних і економічних суперечностей, міжнаціональних конфліктів на ринку праці [2].

В останнє десятиліття стала очевидною зміна спрямованості імміграційної політики розвинених країн у їх прагненні компенсувати брак робочої сили на національному ринку праці за допомогою трудових мігрантів з високою професійною підготовкою. Зазначена політика та посилення регулювання національних законодавчих баз з метою забезпечення переваг для припливу висококваліфікованих кадрів привели до зростання конкуренції між самими розвинутими країнами на міжнародному ринку праці за працівників з високим рівнем людського капіталу [3]. Розвиток людського капіталу здійснюється не тільки в часі, але і в економічному територіально локалізованому просторі. Кожна людина зацікавлена в більш повній реалізації своїх власних здібностей, причому здійснити

це можливо тільки в процесі міграції. Міграція виявляє себе просторовою дією, в якій здійснюється реалізація людського капіталу [4].

У 2017 р. майже 258 млн людей у всьому світі були залучені до міжнародної міграції, або 3,4% від загального населення Землі [5]. Незважаючи на суттєве зростання та інтенсифікацію процесів вимушеної міграції, приблизно 72% усіх міжнародних мігрантів зараз становлять люди у віці 20–64 років, що дозволяє говорити про високу трудову активність та потенціал останнього [6]. Українські реалії демонструють вражаючі показники: загальна кількість трудових мігрантів – 5,9 млн осіб [7]. Чисельність українців, які одномоментно працюють за межами країни, становить (з числа тих, хто сплачує податки в Україні) 3 млн осіб [8]. За період 15 років (2002–2017 рр.) 6,3 млн осіб виїхало з України і не повернулося [9].

У сучасній світовій економічній системі посилення міграційних процесів зумовлено рядом причин, серед яких виділяють: існування міждержавних відмінностей в якості життя населення, військові дії в ряді регіонів світу, нерівномірність економічного розвитку країн світу, надлишок робочої сили в одних країнах і недолік висококваліфікованих працівників в інших, розвиток інформаційного суспільства та транспортної доступності практично будь-яких куточків планети [10]. Дешевизна праці робить невигідним для приватних агентів оновлення виробництва і тим самим консервує технологічну відсталість виробничих процесів. Дешевизна праці також перешкоджає формуванню елітарного ринку праці, адже високоосвічені люди не мають у власній країні гідно оплачуваної роботи. Таким чином, технологічна відсталість стає проблемою: навіть у процесі неминучих технологічних зрушень підприємці не можуть знайти людей, здатних ці зрушення здійснити. Основною причиною трудової міграції є різниця у вартісній оцінці праці. Дешевизна праці передбачає, що значну частину ринку праці макросистеми становить маргінальний ринок, на якому несправедливо низькій оплаті праці відповідають шкідливі умови праці (фізично важкі, травматично небезпечні) [11]. Штучно перешкоджаючи підвищенню оплати праці, приватний бізнес та уряд у зазначеному сегменті трудового ринку «прив'язує» значну частину населення до відповідних видів роботи, перешкоджаючи їх руху в більш технологічні сегменти [12].

Враховуючи мінімальні заробітні плати у європейських країнах (рис. 1), стає зрозумілою значна різниця у мінімальній заробітній платі з Україною, що визначено ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» [13] і становить 4 723 грн (177 EUR). Багато європейських країн можуть запропонувати заробітну плату у 2–4 рази вищу за середньоукраїнський рівень у перерахунку в євро за паритетом купівельної спроможності. Таким чином, Україна значно відстає щодо номінального рівня оплати праці, рівня споживчих можливостей, що продукує зростання міграції та відтік найбільш активної частини населення у пошуках гідних матеріальних умов життя [14].

Крім низької заробітної плати, нині в Україні зберігається критична ситуація із важливими гуманітарними та економічними компонентами якості життя українців (табл. 1) [16].

Дуже показовим є бажання значної частини активного, конкурентоспроможного населення України територіально переміщуватися, враховуючи негативний сценарій розвитку країни. Вказаний чинник міграційних настроїв перевершує мотиви стратегії індивідуального розвитку на глобальному трудовому ринку, що передбачає мож-

ливе повернення мігранта на батьківщину. Чинниками, які формують поточні міграційні настрої українських трудових ресурсів, можна визначити:

– невідповідність завищених очікувань реформуванням та фактичним результатам, обіцянним владою;

– погіршення бачення власних перспектив значної частини активного, мобільного і конкурентоспроможного населення, враховуючи не лише стан власного життя та можливості його зміни, а й загалом зниження оцінки ситуації у країні;

– протидія соціальних зв'язків та чинників суспільної оцінки зміни роботи з нижчим статусом на батьківщині з готовності виконувати некваліфіковану роботу;

– низка проблемних питань щодо функціонування ринку праці: значна внутрішня диференціація заробітних плат; незбалансований професійно-кваліфікаційний рівень посад; поширена прихована зайнятість; недостатнє використання персоналу у процесах регулювання трудових відносин; розповсюдженість виробництва із небезпечними умовами праці, трудові процеси із надлишковою інтенсивністю та важкістю [14].

Рис. 1. Мінімальна заробітна зарплата в окремих європейських країнах, євро-місяць 2019 р. [15].

Таблиця 1

Компоненти якості життя [16]

Гуманітарні	Економічні та соціокультурні
Невдоволення власним становищем; обмежена здатність та відсутність стимулів для самовдосконалення; зниження морально-етичних бар'єрів; пригніченість, економічна та соціальна апатія.	Маргіналізація; незадовільний рівень та якість споживання; низький рівень трудових доходів; обмежений доступ до медичних послуг; обмежений доступ до якісного проживання та дозвілля.

Посилюватимуть масштабність міграції процеси поширення четвертої промислової революції, розширення транснаціональних корпорацій, підхід щодо часткового розміщення виробництва у різних країнах, прискорення старіння населення загалом, у тому числі робочої сили розвинених країн. Масштабними стають вимушені переселення в результаті конфліктів, війн, техногенних та екологічних катастроф [14]. Останніми роками міграційні процеси не вирішують питання територіального перерозподілу населення, що має на меті збалансованість попиту та пропозиції на ринку праці. Економічний розвиток та диспропорції територіального та галузевого характеру вимагають значно активнішого руху трудових ресурсів у межах країни, що спричинює потребу сформувати механізми, які мають стимулювати трудову міграцію громадян [17]. Але слід зауважити, що відповідно до моделі людського капіталу К.-Е. Свейбі (базова на цей час для оцінки та управління людським капіталом) основним індикатором є індекс кваліфікації (компетенції) [18].

Підвищення значення людського капіталу в економічному розвитку кардинально змінює відносини між працівником і роботодавцем. Оскільки здібності працівника, рівень його освіти набувають особливої цінності для власників компаній, відносини сучасного працівника і роботодавця стають рівноправними, партнерськими. Разом з тим високий рівень кваліфікації робочої сили робить працівників більш мобільними на ринку праці та більш незалежними від роботодавця [2].

Невдоволення власним становищем загострюється через повільність реформування, поглиблення нерівності, активні інформаційні кампанії із дискредитації реформ. Через це значна кількість населення починає вважати невдоволення своїм власним станом політично та соціально обґрунтованим. У 2017р. 61% населення України вважали рівень напруженості в суспільстві «вкрай високим» (23%) та «вищим від середнього» (38%). За десятибальною шкалою (1 – «ситуація спокійна», рівень напруженості дуже низький, 10 – «ситуація критична, вибухонебезпечна», рівень напруженості вкрай високий) середній бал напруженості становить 6,79 [16].

До соціальних і соціально-психологічних наслідків міграції відносять передусім ослаблення сім'ї – інституту, відповідального за соціальне здоров'я суспільства. За «правилами

гри», встановленими міграцією, цей інститут не може ефективно виконувати ряд важливих соціальних функцій (репродуктивну, функцію соціалізації молоді, емоційну, функцію задоволення потреби в духовному спілкуванні) [19].

Депопуляція в Україні формується надзвичайно несприятливим балансом низької народжуваності, високої смертності та значної еміграції. Зростання показників смертності населення прямо зумовлене незадовільним рівнем та якістю споживання, обмеженим доступом до якісних медичних послуг, неможливістю якісного та достатнього відпочинку, воєнними діями, значними масштабами вимушеного переселення, високим рівнем тривожності, невпевненості, страху перед майбутнім. Попри доведену залежність здоров'я та фізичного стану людини від якості життя, в країні не сформовано дієвих механізмів державного забезпечення відповідних сфер економіки. Згортання або заморожування державних програм підтримки народжуваності соціальними, інфраструктурними та кредитними засобами призвели до відмови та відкладення рішення щодо народження дітей. Україна вже найближчим часом почне відчувати наслідки масового відтоку працездатного населення, молоді та професіоналів. Загрози зниження трудового потенціалу пов'язані не тільки зі скороченням чисельності населення працездатного віку, а також із погіршенням психофізіологічної працездатності, зниженням професійно-кваліфікаційного рівня. Вони будуть погіршуватися й далі під тиском кумулятивної дії майже всіх ключових кризових складників якості життя в Україні [16].

Можна опосередковано відслідкувати наслідки реалізації державного регулювання міграційної політики, заходів щодо створення робочих місць та забезпечення рівня життя (що має вплив на показники народжуваності та смертності) у розрізі регіонів України (табл. 2).

Активізація людського потенціалу території дозволяє досягти як економічних (зростання продуктивності праці), так і соціальних результатів (соціальна стійкість). Особливістю управління перетворенням цього потенціалу з позиції стратегічного управління є вибір ключових точок впливу. Так, рішення задач поточного зростання доходів, соціального забезпечення, зниження рівня безробіття тощо є завданням поточного оперативного управління. У довгостроковій перспективі необхідно посилити якісне зростання тих параметрів людського потенціалу, які забез-

Таблиця 2

Окремі регіональні показники, що відображають результати реалізації державних програм у сфері міграційної політики та демографії [20]

Область	Показник сумарної народжуваності, 2017 р.	Коефіцієнти смертності за європейським стандартом у 2017 р.	Міграційний приріст, скорочення (-) у 2019 р., чол.	Кількість вакансій за регіонами у січні–вересні 2019 р.	
				тис. одиниць	у % до відповідного періоду 2018р.
Вінницька	1,3548	998,7	-1662	2,8	109,2
Волинська	1,617	1072,2	173	4,4	109,1
Дніпропетровська	1,28695	1110,2	-141	8,8	112,5
Житомирська	1,415	1135,4	-195	3,5	89,6
Закарпатська	1,641	1152,7	-202	2,3	101,0
Запорізька	1,250	1086,9	-817	3,0	149,9
Івано-Франківська	1,358	955,1	-193	2,3	88,2
Київська	1,412	1203,8	15334	7,6	109,2
Кіровоградська	1,301	1109,0	-988	3,0	76,5
Львівська	1,392	952,0	-722	8,1	79,9
Миколаївська	1,337	1091,3	-720	2,2	105,6
Одеська	1,543	1080,3	4605	5,7	109,8
Полтавська	1,213	1088,8	1467	4,0	89,5
Рівненська	1,735	1094,2	-976	3,3	133,1
Сумська	1,130	1032,8	-831	2,9	102,2
Тернопільська	1,253	973,5	94	2,1	68,2
Харківська	1,168	1071,0	812	7,6	142,4
Херсонська	1,432	1146,4	-659	1,7	136,5
Хмельницька	1,385	1024,5	876	2,3	82,0
Черкаська	1,231	1042,8	-429	1,2	96,6
Чернівецька	1,426	966,4	-648	1,8	83,3
Чернігівська	1,181	1093,2	-331	2,1	94,3

Таблиця 3

Кількість вакансій за професійними групами у 2019 р. [20]

Сфера діяльності	січень – вересень 2019 р.	
	тис. одиниць	у % до відповідного періоду 2018р.
Усього	100,9	104,0
у тому числі		
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4,9	100,1
професіонали	10,5	119,9
фахівці	9,6	107,5
технічні службовці	3,6	95,4
працівники сфери торгівлі та послуг	13,4	98,3
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1,4	130,0
кваліфіковані робітники з інструментом	23,0	101,1
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	20,9	107,1
найпростіші професії	13,6	99,4

печать її конкурентоспроможність, базу для інноваційного розвитку [21].

Аналізуючи показники пропонування вакантних посад у 2019 р. відповідно до сфер діяльності (табл. 3), можна відмітити зростання

в цілому вакансій у відношенні до попереднього року. На жаль, зазначене є скоріше наслідком посилення міграції, а не створенням додаткових робочих місць. Зрозумілими є і дані щодо зростаючої потреби у професіоналах та квалі-

фікованих робітниках (відповідно збільшення на 119,9% та 130%).

Наслідками міграції останніх років стає зменшення деякою мірою рівня безробіття в країні та зростання надходжень коштів трудових мігрантів в Україну, які будуть використані переважно на споживання, тобто стимулювання розвитку економіки. З іншого боку, відбувається зменшення людського капіталу та певна втрата можливостей щодо його формування та відтворення.

Домінуючим суб'єктом управління міграціями залишається держава. Через свої органи вона формує міграційну політику і забезпечує її виконання. У процесі демократизації суспільного життя, відходячи від жорсткого регламентування будь-яких територіальних переміщень людей, держава водночас зберігає різноманітні важелі впливу на об'єктивні та суб'єктивні чинники міграції, зміст та форму міграційних процесів [22, с. 79].

Сьогодні в Україні визначені принципи, стратегічні завдання, поточні цілі державної міграційної політики, стандарти захисту міграційних прав людини, що упродовж попередніх років залишалися першочерговими питаннями у сфері державного управління міграційними процесами. Для розроблення і функціонування дієвих механізмів державного управління міграційними процесами, які призведуть до покращення соціально-економічних умов життя країни, активного просування України по шляху євроінтеграції, в липні 2017 року була прийнята Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року. З метою досягнення визначених Стратегією цілей у сфері міграції реалізація міграційної політики передбачає системне виконання сукупності завдань і заходів по таких напрямках: у сфері міграції та мобільності населення; у сфері легальної міграції в Україну; у сфері запобігання нелегальній міграції; у сфері міжнародного захисту [23].

Водночас глобалізаційні виклики спричиняють неоднозначний вплив на перспективи подальшого суспільного розвитку. На думку автора, функціональне призначення міграційної політики повинно виходити далеко за межі регулювання міграційних процесів, оскільки включає також вплив на фактори міграції. Тому доцільним є формування нової державної політики щодо осучаснення підходів до розвитку людського капіталу

в Україні. Основними напрямками з реалізації вказаної політики мають стати зміни у трудовому законодавстві у напрямі приведення основних положень до міжнародних стандартів; стимулювання можливості дистанційного працевлаштування та роботи; формування та впровадження моделі безперервної освіти протягом життя; підтримка малого та середнього бізнесу; стимулювання розвитку високотехнологічних сфер діяльності, наукоємного виробництва, сфери ІКТ; забезпечення відповідним рівнем заробітної плати та додатковими соціальними преференціями; покращення якості та стандартів життя; спрямування трудової діяльності усіх соціальних груп і прошарків на пріоритетне наповнення її гуманістичним змістом; розроблення державних програм, спрямованих на збереження людського капіталу.

У найближчій перспективі процеси поширення четвертої промислової революції, розширення транснаціональних корпорацій, прискорення старіння населення загалом, конфлікти, війни, катастрофи посилюватимуть масштабність міграції. У зв'язку з цим міграційна політика у тісній взаємодії з іншими сферами державного управління має виконувати превентивну функцію, суть якої полягає у запобіганні масовому виїзду працездатного населення за межі України шляхом впливу на міграційні чинники та оптимізації діяльності тих інституцій, що сприяють підвищенню якості життя громадян завдяки максимальній реалізації їх власного людського потенціалу у національній економіці.

Висновки. Отже, в результаті аналізу впливу міграційних процесів на розвиток людського капіталу в Україні з урахуванням загальносвітових тенденцій можна зробити висновок щодо загострення наслідків, пов'язаних зі складною ситуацією у сфері міграції. Міграційні процеси в Україні набули загрозливих розмірів. Тому дослідження наслідків міграційних явищ та процесів – важлива ланка забезпечення процесів сучасного державотворення.

Подальше поліпшення державної міграційної політики потребує підвищення інституційної спроможності у державному, приватному і громадському секторах для забезпечення успішної інтеграції у глобальні процеси; налагодження суспільного діалогу на наднаціональному, національному та субнаціональному рівнях; створення умов для ефективної координації зусиль

всіх зацікавлених сторін у сфері міграції; удосконалення системи стратегічного управління на всіх рівнях (глобальний та транснаціональний; національний; регіональний та локальний), зокрема, формування системи стратегічних цілей соціально-економічного розвитку регіонів, визначення стратегічних цілей та перспективних напрямів взаємодії нашої країни з міжнародними організаціями.

В основу вдосконалення механізмів державного управління міграційними процесами в Україні має бути покладена низка змін у нормативно-правовому, фінансово-економічному, організаційно-інституційному, суспільно-політичному та інформаційному забезпеченні.

Перспективою подальших наукових досліджень є обґрунтування шляхів інноваційного розвитку національної економіки завдяки використанню людського капіталу та оцінка ролі і місця державної міграційної політики у цьому процесі.

Список використаної літератури:

1. Громцев О.В. Политические последствия трудовой миграции. *Общество. Среда. Развитие*. 2013. № 2(27). С. 14–107.
2. Бойцова Е.Ю., Вошикова Н.К. Трудовая миграция: от теории к практике. *Теория и практика общественного развития (электронный журнал)*. 2016. № 4. С. 52–56.
3. Щербakov В.П. Роль миграции в конкуренции за высококвалифицированные кадры на мировом рынке труда. *Бизнес в законе*. 2012. № 3. С. 220–222.
4. Черевичко Т.В. Концептуальное поле миграции. *Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология*. 2012. № 1(12). С. 5–9.
5. International Migration Report 2017: Highlights. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. ST/ESA/SER.A/404. URL: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf.
6. Lialina A. Labor market security in the light of external labor migration: new theoretical findings. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2019. № 3(6). С. 1105–1125.
7. International migration report high lights 2017. URL: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf.
8. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції Українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 2 (33). С. 11–26.
9. Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити. Аналітична записка (23 квітня 2018 року). Центр економічної стратегії – 2018. 50 с. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Migration-note.pdf>.
10. Юрков Д.В. Регулирование трудовой миграции: научный взгляд. *Вестник экономики, права и социологии*. 2015. № 3. С. 115–117.
11. Нижегородцев Р.М. Трудовая миграция как инструмент повышения качества человеческого капитала. *Известия УрГЭУ*. 2014. №3(53). С. 6–10.
12. Нижегородцев Р.М. Иллюзия равновесия на рынке труда. *Экон. стратегии*. 2005. №5-6. С. 118–123.
13. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66853.
14. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2018. 396 с.
15. Monthly minimum wages. URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=enhttps://ru-geld.de/salary/europe.html.
16. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році». Київ : НІСД, 2018. 688 с.
17. Калекина А. В., Катунина Н. Е. Механизм трудовой миграции в современных условиях. *Наука о человеке: гуманитарные исследования*. 2012. № 2 (10). С. 70–75.
18. Человеческий капитал современной организации и его влияние на ее рыночные позиции. URL: http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part006*page.htm.
19. Николаевский В.Н. Внешняя трудовая миграция (на примере Украины). *Вестник РУДН. Серия «Социология»*. 2008. № 4. С. 48–54.
20. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
21. Гайнанов Д.А., Атаева А.Г. Человеческий капитал территориальной социально-экономической системы: проблема идентификации в условиях экономики знаний. *Региональные проблемы преобразования экономики*. 2018. № 10. С. 80–86.
22. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. Київ : НІСД, 2018. 472 с.
23. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80/conv/print>.

Tereshchenko D. A. Influence of migration processes on human capital development

The article examines influence of migration processes on human capital development in Ukraine, considering global trends. It is proved that further improvement of state migration policy requires improvement of institutional ability in government, private and civil sectors for provision of effective integration in global processes; building of a social dialogue at supranational, national and subnational levels; arrangement of conditions for effective coordination of efforts of all concerned in the migration sphere; system development of strategic management at all levels (global and transnational; national; regional and local), particularly forming of the strategic targets system of social and economic development of the regions, definition of strategic targets and promising trends of our country's cooperation with international organizations.

It is proved, that a number of alterations in regulatory, financial and economic, administrative and institutional, social and political and informational provision shall be taken as a basis for improving of government control mechanisms of migration processes in Ukraine. Based on research findings, it is concluded that the functional purpose of migration policy shall go well beyond the migration processes regulation, since it includes also impact on migration factors therefore new government policy formation regarding updating of approaches to human capital development in Ukraine is efficient.

It is emphasized, that in the near term outlook the spreading processes of the forth industrial revolution, expansion of transnational enterprises, speeding of aging population generally, conflicts, wars, catastrophes will increase migration dimensions. Therefore the migration policy in close cooperation with other spheres of government control shall fulfill a preventive function, whose key point is to prevent mass exodus of able-bodied population out of the bounds of Ukraine by means of influence on migration factors and optimization of activities of those institutes, that facilitate improvement of the population quality of life due to maximum realization of their own human potential in the national economy.

Key words: *human capital, migration, development, region, government regulation.*