

**МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ****MOBILITY OF POPULATION IN THE PROMOTION OF COMPETITIVE ADVANTAGES
OF HUMAN CAPITAL**

У статті розглянуто роль мобільності населення як носія людського потенціалу у формуванні конкурентних переваг та акумуляції людського капіталу як основного ресурсу розвитку. Зосереджено увагу на проблемі поляризації на світовому ринку освіти і науки, суть якої полягає у концентрації наукового потенціалу й інтелекту на незначній території планети і деградації в інших регіонах. Проаналізовано значення залучення кваліфікованих працівників для країн світу на основі індексу глобальної конкурентоспроможності. Розкрито суть нової «безпрограшної» концепції циркуляції кваліфікованих працівників. Встановлено відставання України у залученні висококваліфікованих спеціалістів для акумуляції людського капіталу. Здійснено аналіз міграційних втрат України та визначено перспективи залучення працівників необхідної кваліфікації з-за кордону. Виявлено, що розподіл трудових мігрантів за професійними групами під час працевлаштування за кордоном суттєво відрізняється від структури за професіями зайнятого населення України. Обґрунтовано джерела втрати людського капіталу через невизнання в Україні спеціальностей, здобутих мігрантами без профільної освіти, що перешкоджає їхній зайнятості в інших секторах, які для них не є профільними згідно з їхньою формальною освітою на батьківщині. Розглянуто нові можливості трансформацій міграційних процесів у напрямі створення таких викликів для державної політики у зв'язку з лібералізацією зовнішньої торгівлі: узгодження національного законодавства з європейськими нормами; підтримка необхідної чисельності населення і робочої сили; формування орієнтації на тимчасову міграцію (в першу чергу циркулярну) серед мобільної молоді; реінтеграція зворотних мігрантів у суспільство, яке змінилося за період їхньої відсутності; сприяння підприємницькій діяльності мігрантів і членів їх сімей. Визначено заходи із підвищення привабливості національного ринку праці для залучення людського капіталу за рахунок мобільності.

Ключові слова: людський капітал, мобільність, ринок праці, трудова міграція.

Постановка проблеми. Одним із визначальних нині глобальних процесів є інтелектуальний перерозподіл світу, що означає змагання між країнами за володіння найбільш конкурентним світовим ресурсом – людським інтелектом, а саме за володіння носіями сучасних знань і творцями новітньої техніки, технології, культури. Людський капітал стає визначальним чинником конкурентоспроможності, основою інтелектуального та соціального капіталу як умови економічного прогресу. На тлі зростаючого значення людського капіталу як провідного ресурсу розвиваються принципово інші економічні зв'язки і виробничі відносини, пов'язані зі зростанням інтенсивності мобільності населення у глобальному вимірі. Міграційні процеси суттєво впливають на формування, збереження та капіталізацію людського капіталу будь-якої країни, тому вкрай важливим у межах нашого дослідження є визначення позитивного впливу мобільності на конкурентоспроможність людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оцінюванню процесів формування, відтворення та використання людського капіталу присвячені дослідження таких відомих науковців, як Г. Беккер, О. Грішнова, М. Долішній, Е. Лібанова, Л. Семів, Л. Шевчук, Т. Шульц, І. Фішер та ін., в межах яких визначено ключову роль людського капіталу у забезпеченні ефективності функціонування національної економіки, закладено базові положення теорій людського капіталу. В той же час, попри значний обсяг проведених наукових досліджень, в спеціальній економічній літературі не існує єдиної думки щодо ролі мобільності населення у забезпеченні конкурентоспроможності людського капіталу, спостерігається застосування різних підходів до класифікації чинників його формування, розвитку, збереження, використання. Тому в умовах сучасних динамічних трансформаційних процесів важливо визначити можливі ресурси та пріоритетні напрями в управлінні розвитком людського капіталу як реалізованого людського потенціалу населення та забезпеченні його конкурентних переваг.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження ролі міграції населення як носія людського потенціалу у формуванні конкурентних переваг та акумуляції людського капіталу як основного ресурсу розвитку.

Викладення основного матеріалу дослідження. Відомо, що глобалізаційні процеси зумовлюють поляризацію між окремими країнами і регіонами технологічного розвитку в цілому, що об'єктивно спричиняє поляризацію багатства на одному полюсі й бідності – на другому. У стратегічній перспективі певна група країн відчутно посилює свою роль у світових процесах за рахунок пріоритетного виробництва і використання новітніх знань, підвищуючи тим самим якість та безпеку життя своїх громадян. Решта ж країн, які не володіють цими вміннями та інструментами, стають більш залежними від першої групи і фактично розраховуються з нею за блага цивілізації дешевою робочою силою, природними ресурсами, екологічними квотами та іншими складовими своєї національної безпеки [1].

Функціонуючи паралельно і в безпосередньому взаємозв'язку з зазначеними процесами, загострюється проблема поляризації на світовому ринку освіти і науки, суть якої полягає у концентрації наукового потенціалу й інтелекту на незначній території планети і деградації в інших регіонах. Матеріальним підґрунтям диференціації в розвитку освіти і науки є, головним чином, суттєвий розрив, а то й прірва в соціально-економічному розвитку, якості життя між окремими країнами і регіонами. Однією з базових причин і одночасно наслідком такої диференціації є перетікання і концентрація інтелекту, професіоналізму, науково-технічної інформації в різних її формах у розвинені в соціально-економічному і технічному плані країни та регіони [2].

Дослідження [3] свідчать про те, що найбільш інтенсивні потоки мігрантів спрямовані в райони з кращими можливостями для отримання роботи з високими вигодами (реалізацією людського потенціалу та подальшою капіталізацією людського капіталу), проте вони не завжди виходять із районів з найбільш низькими заробітками. Пояснюється це тим, що в найбідніших регіонах нижчий людський потенціал – мешкають люди з більш низьким рівнем не лише добробуту, а й освіти і професійної підготовки, тому й можливості до зміни місця проживання та працевлаштування після переїзду у них значно менші.

Для характеристики можливостей країн у залученні і утриманні кваліфікованих спеціалістів розраховується Глобальний індекс конкурентоспроможності кваліфікованих працівників (таланту) – The Global Talent Competitiveness Index, що підкреслює важливість мобілізації таланту для підвищення добробуту, залучення кваліфікованих працівників шляхом міжнародної мобільності [4]. Міжнародна мобільність таланту є на сьогодні ключовим аспектом будь-якої національної (або регіональної) стратегії, оскільки вона значною мірою визначатиме здатність країн, регіонів і міст долучатися до глобалізованих ланцюжків доданої вартості і розробляти успішні стратегії стійкого зростання. В цьому контексті залучення кваліфікованих працівників є ключовим фактором того, наскільки успішними можуть бути національні економіки в реалізації своїх економічних стратегій. Для більшості країн, що розвиваються, де інформаційні мережі все ще знаходяться в стані розвитку, це питання буде переважно залежати від фізичних потоків талановитих людей – як вхідних, так і вихідних [4].

Мобільність стає все більш важливою як для роботодавця, так і для працівника, в той час як «гіперз'єднаність» робить саме місце роботи менш актуальним. «Циркуляція інтелекту» стає більш актуальним терміном, ніж терміни «вплив інтелекту» та «приплив інтелекту» у визначенні потенційних переваг однаково для країн походження, транзиту та призначення кваліфікованих мігрантів. Коли люди з високою кваліфікацією і високим людським потенціалом переїжджають в іншу країну для навчання, зайнятості, підприємництва та використання інших соціально-економічних можливостей, це приводить нас до іншої парадигми, в якій всі сторони (країни походження, призначення та самі носії людського потенціалу) виграють від процесу «циркуляції інтелекту» [4]. Тією ж мірою, що кваліфіковані мігранти підтримують зв'язки зі своїми країнами походження, вони отримують вигоди у вигляді грошових переказів, інвестицій діаспор, отримання ноу-хау та досвіду через мережі, набутих інновативних та підприємницьких здібностей реемігрантів. У сучасному світі інновації, мобільність розвивають талант: глобальне мислення, мережі, інноваційні можливості, які характеризують інтелектуальний потенціал, не можуть повноцінно прогресувати, якщо така міжнародна мобільність і циркуляція інтелекту не заохочуються. У той же час для роботодавців мобільність означає не тільки традиційне переміщення експатріантів, але й перенесення робочих місць у місця скупчення необхідних спеціалістів.

Нова «безпрограшна» концепція циркуляції кваліфікованих працівників зосереджує увагу на тому, як залучати таланти, зберігаючи при цьому їх цінні зв'язки за кордоном. Талант приваблює можливості вчитися, створювати і впроваджувати інновації, і він, у свою чергу, створює можливості для інших. Можливості означають не стільки робочі місця, а скоріше існування кластерів і промислових вузлів, де з'являються передові інновації. Більша частина мобільних інженерів і вчених насправді дуже локалізована навколо наукомістких кластерів з конкретних напрямів досліджень [4].

За Індексом глобальної конкурентоспроможності висококваліфікованих спеціалістів Україна значно відстає від країн ЄС (рис. 1), що свідчить про низьку здатність національної економіки приваблювати і втримувати талант. Найнижчі показники за складовими індексу Україна має у розвитку кластерів, залученні прямих іноземних інвестицій і трансферу технологій, соціальній мобільності, доступі до можливостей зростання, оподаткуванні, свободі слова, ефективності уряду, співпраці між урядом, профспілками і роботодавцями [4].

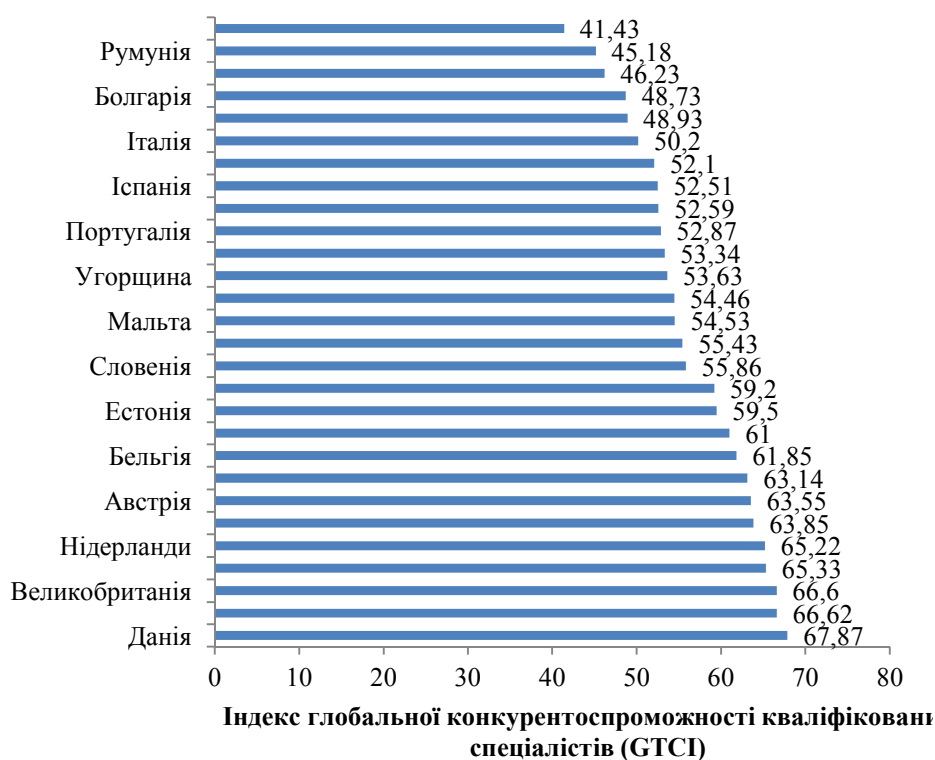


Рис. 1. Індекс глобальної конкурентоспроможності кваліфікованих спеціалістів (Global Talent Competitiveness Index) в Україні та країнах ЄС у 2015 році [4]

Таким чином, Україна мало користується перевагами «циркуляції інтелекту», постійно страждаючи від постійного їх впливу – фактичної втрати людського капіталу через низький рівень життя та можливості професійного розвитку.

Відповідно до даних Департаменту народонаселення ООН, за кордоном проживають 6,6 млн. осіб, місцем народження яких є Україна, що становить 14,4 % населення держави. За чисельністю емігрантів Україна поступається лише Мексиці, Індії, Російській Федерації та Китаю, тобто, займає п'яту позицію у списку найбільших країн-донорів світу [5, с. 183]. Варто підкреслити, що більша час-

тина української еміграції сформувалася історично і була або наслідком переміщень населення в рамках ЄСРП, тобто тогочасної внутрішньої міграції (наприклад, найбільше емігрантів з України, (3,6 млн.) проживають у Росії, великі групи в Казахстані, Білорусі, Молдові), або політичної та етнічної повоєнної міграції (так, за угодою про обмін населенням до Польщі виїхали приблизно 800 тис. етнічних поляків, а з Польщі в Україну – до 500 тис. етнічних українців, етнічний характер мала еміграція до Ізраїлю, США, Німеччини та Греції) [5, с. 183].

На сьогодні Україна посідає перше місце в Європі за кількістю осіб, які працюють за межами країни, загальна чисельність трудових мігрантів оцінюється у 2,1 млн. осіб. В останні роки збільшується кількість випадків переходу трудової міграції у постійну форму, внаслідок чого країна безповоротно втрачає тисячі осіб [6].

Загальні підтверджені втрати населення України через міграцію внаслідок конфлікту на Донбасі становлять 1,1 млн. осіб. До цієї кількості необхідно додати втрати від збільшення інтенсивності переходу тимчасової зовнішньої трудової міграції в постійну форму. Хоча цей процес розпочався в Україні задовго до 2014 р., саме через події на Донбасі кількість зовнішніх трудових мігрантів, які не повернулись в Україну, збільшилася принаймні на 200–300 тис. осіб. Тому загальні, не зафіксовані державною статистикою, міграційні втрати населення України у 2014 – 2015 рр. можна оцінювати у 1,3–1,4 млн. осіб, переважна більшість яких припадає на Донецьку та Луганську області [7, с. 79].

Найбільшими країнами-реципієнтами вітчизняної робочої сили є Російська Федерація (43,2 %), Польща (14,3 %), Італія (13,2 %) та Чеська Республіка (12,9 %). Освітній рівень працівників-мігрантів є значно нижчим, ніж серед усього зайнятого населення України. Майже дві третини трудових мігрантів мають повну загальну середню освіту. Це пов'язано з тим, що високоосвічені люди менше зацікавлені у зайнятості за кордоном, оскільки мають кращі можливості працевлаштування на вітчизняному ринку праці. Найбільша частка трудових мігрантів з повною вищою освітою спостерігалася в Німеччині (89,6 % загальної кількості українських мігрантів у цій країні). В Угорщині та Іспанії з таким рівнем освіти був кожний п'ятий трудовий мігрант. Значна частка трудових мігрантів з повною загальною освітою спостерігалась у Португалії (93,5 % усіх трудових мігрантів), а в Білорусі, Чеській Республіці та Російській Федерації цей показник знаходився в межах від 72,1 до 76,7 % [8]. Причому мігранти, здебільшого, не конкурують у країнах призначення з місцевим населенням за престижні вакансії на ринку праці, а займають ті робочі місця, які є менш привабливими. Це підтверджується тим, що більш як третина трудових мігрантів (39,1 %) за професійними групами відноситься до працівників найпростіших професій. Майже чверть мігрантів становлять кваліфіковані робітники з інструментом (24,7 %), ще 2,7 % працюють як кваліфіковані робітники сільського господарства. Кожний шостий мігрант (16,5 %) працює у сфері торгівлі та послуг, а кожний десятий (10,8 %) – як професіонал, фахівець або технічний службовець.

Розподіл трудових мігрантів за професійними групами під час працевлаштування за кордоном суттєво відрізняється від структури за професіями зайнятого населення України. Працівники національного ринку праці істотно рідше (на 15,2 відсоткових пункти) займають вакансії з найпростіших професій, серед них удвічі менше кваліфікованих робітників (у сільському господарстві та з інструментом). Натомість серед зайнятого населення України частка осіб, що працюють як професіонали, фахівці і технічні службовці, у 2,7 разу перевищує відповідний показник серед мігрантів. При цьому, 7,9 % зайнятого населення належать до категорії законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів, у той час як серед мігрантів не було жодного представника цієї професійної групи (рис. 2). Таким чином, Україна втрачає людський капітал здебільшого з низькими конкурентними перевагами.

Припущення про збільшення обсягів трудової міграції після встановлення Зони вільної торгівлі між Україною та ЄС можуть і не підтвердитись, зміни тенденцій трудових міграцій будуть скоріше якісними, ніж кількісними. Наслідки встановлення ЗВТ для вітчизняної економіки у короткостроковій перспективі будуть неоднозначними, у більш віддаленій перспективі – однозначно позитивними. Зокрема, очікується покращення становища заробітчан у країнах ЄС та збільшення надходження валюти до України, поліпшення можливостей легалізації, зменшення частки мігрантів з нерегульованим статусом, покращення можливостей відвідування мігрантами родичів в Україні та перерахування коштів. Для багатьох мігрантів легалізація статусу перебування відкриє можливості здійснення циркулярної міграції з відмовою від орієнтування на довгострокові поїздки [6].

Також не варто очікувати суттєвого припливу трудових мігрантів з України до ЄС після лібералізації візового режиму, натомість прогнозуються такі наслідки: помірне зростання припливу тру-

дових мігрантів у країні Вишеградської четвірки та ЄС, більш тривале перебування мігрантів у країні призначення, формалізація статусу вже наявних мігрантів, об'єднання сімей, а також можливе зростання неофіційної зайнятості. Оскільки візова лібералізація не мала суттєвого впливу на довгострокові міграційні тенденції у таких різних випадках, як у Польщі, Балтійських країнах, Румунії та Болгарії, а пізніше в Сербії, Чорногорії, Македонії, Албанії та Боснії і Герцеговині, буде дивним очікувати суттєво інших тенденцій у випадку України. Якісні характеристики майбутніх мігрантів з України, найвірогідніше, стануть більш різноманітними. Залишиться поширеною поточна циркулярна міграція, яка часто пов'язана із сезонною низькокваліфікованою роботою. Одночасно постійна міграція може збільшитись, включно із об'єднанням сімей та міграцією для отримання освіти. Таким чином, нелегальна міграція, яка найчастіше пов'язана із сезонною і низькооплачуваною роботою в емігрантських нішах, може скоротитись [9].



Рис. 2. Трудові мігранти та зайняте населення України за професійними групами [8]

Позитивні наслідки трансформацій трудової міграції відкриють перед Україною додаткові можливості розвитку людського капіталу: покращення ситуації у сфері соціального захисту заробітчан та їх пенсійного забезпечення; поширення цінностей і норм громадянського суспільства (котрі домінують у більшості країн-реципієнтів української робочої сили); надходження нових знань, технологій, ділових зв'язків, соціального капіталу з-за кордону; залучення «міграційних» заробітків в економіку; розвиток міжнародної торгівлі (внаслідок потреб мігрантів у «рідних» товарах); збільшення міграційної привабливості України [6].

Разом з тим, результати двох загальнонаціональних опитувань щодо міграції продемонстрували, що, незважаючи на плани багатьох мігрантів працювати за кордоном протягом нетривалого проміжку часу і потім повернутися, насправді багато хто з них залишився за кордоном на набагато довший період. Як наслідок, тимчасова міграція з часом перетворюється на постійну. Це створює ризики для майбутньої демографічної структури України, оскільки сприяє старінню населення кількома каналами. По-перше, країну залишають переважно молоді люди, які можуть вирішити залишитися за-

кордоном на постійній основі. По-друге, міграція, ймовірно, призведе до зменшення кількості дітей у сім'ях мігрантів. Крім того, руйнуються соціальні зв'язки, включаючи розпад сімей.

Водночас невизнання в Україні спеціальностей, здобутих мігрантами без профільної освіти, перешкоджає їхній зайнятості в інших секторах, які для них не є профільними згідно з їхньою формальною освітою на батьківщині. Ще один ризик пов'язаний із соціальним захистом мігрантів. Зокрема, нелегальні мігранти не мають соціального страхування і не всі легальні мігранти мають повний пакет соціального захисту. Україна, як і раніше, має відносно невелику кількість угод з іншими країнами у сфері зайнятості і соціального захисту мігрантів (наприклад, з Болгарією, Естонією, Латвією, Литвою, Польщею, Словаччиною, Чехією, Португалією та Іспанією). Як результат, після повернення додому для виходу на пенсію багато мігрантів можуть зіткнутися з ризиком неотримання пенсії. Проте вони будуть мати право на соціальний захист в Україні, тим самим створюючи навантаження на державні фінанси.

Україна може зіткнутися з серйозною проблемою дефіциту робочої сили через 10-12 років через скорочення і старіння населення (наприклад, згідно з прогнозом ООН (World Population Prospects) протягом наступних 10 років населення України може скоротитися більш ніж на 6 %, тоді як кількість робочої сили може зменшитися більш ніж на 7 % [10]. В результаті імміграція до країни може збільшитися, якщо українські мігранти не повернуться і демографічні тенденції не покращаться на фоні збереження тенденції зростання економіки [9, с. 131]. Ще одним недоліком міграції є збільшення частки молоді серед мігрантів. Особливо це стосується студентів, які їдуть навчатися за кордон. Возз'єднання сімей є однією з причин виїзду великої кількості українських студентів за кордон (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість українських студентів, які навчаються за кордоном (2010 – 2015 рр.) [11]

Країна навчання	Роки				
	2010 – 2011	2011 – 2012	2012 – 2013	2013 – 2014	2014 – 2015
Росія	4055	4919	4644	4737	6029
Польща	3499	4879	6321	9620	14951
Німеччина	8818	8830	8929	9044	9212
Канада	916	1053	1203	1611	2053
Чехія	1364	1456	1647	1782	2019
Італія	1043	1314	1556	1727	1894
США	1727	1583	1535	1490	1464
Іспанія	641	840	1114	1323	1418
Франція	1388	1447	1482	1282	1320
Австралія	614	636	721	692	1072
Великобританія	605	670	825	905	1040
Австрія	713	762	854	955	943
Угорщина	896	862	763	803	807

Ще однією причиною міграції студентів є політика країни призначення, яка створює привабливі умови для освіченої молоді. Зокрема, в останні роки Польща почала активніше залучати українських студентів, в результаті чого кількість студентів, які навчаються в Польщі, зросла майже втричі за останні чотири роки. Для української молоді така перспектива є привабливою, оскільки відкриває для неї зовнішній ринок праці і, в будь-якому разі, вартість навчання у Польщі часто є ненабагато дорожчою, ніж навчання на комерційній основі в українських вищих навчальних закладах [9].

Таким чином, міжнародний обмін людським капіталом спричиняє виникнення істотних проблем для нашої країни, серед яких доцільно виокремити такі:

– пряма втрата людського капіталу у процесі міжнародного обміну, пов'язана зі зменшенням чисельності населення України, оскільки значна частина тих, хто бере участь у міжнародному обміні, не хоче повертатися на батьківщину;

– погіршення співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням. Зменшується чисельність економічно активного населення працездатного віку, що призводить до глибоких деформацій у демографічній структурі, сфері зайнятості й освіти;

– прихована (латентна) міграція, пов'язана з тим, що іноземні компанії, спільні підприємства використовують людський капітал країни без адекватного здійснення інвестицій у нього. З усіх можливих інвестицій у людський капітал переважно здійснюються інвестиції в освіту та підвищення кваліфікації на робочому місці. Надається перевага специфічним, а не загальним інвестиціям у людський капітал, що стає причиною обмеження міжгалузевої та міжрегіональної мобільності трудових ресурсів і унеможливорює структурну перебудову економіки;

– довготривалі стажування та контракти поступово переростають у право на постійне проживання, а в окремих випадках – і в отримання громадянства країни перебування. Цей факт породжує проблему «відпливу інтелекту» і стає причиною гальмування науково-технічного прогресу, що негативно впливає на належний стан безпеки нації [12].

Нові можливості трансформацій міграційних процесів створюють такі виклики для державної політики у зв'язку з лібералізацією зовнішньої торгівлі: узгодження національного законодавства з європейськими нормами; підтримка необхідної чисельності населення і робочої сили; формування орієнтації на тимчасову міграцію (в першу чергу циркулярну) серед мобільної молоді; реінтеграція зворотних мігрантів у суспільство, яке змінилося за період їхньої відсутності; сприяння підприємницькій діяльності мігрантів та членів їх сімей [6].

Низька заробітна плата в Україні робить вітчизняний ринок праці непривабливим порівняно з ринками країн Євросоюзу. Зусилля щодо полегшення процедури легалізації приїжджаючих на роботу в Україну не збільшують припливу робочих рук, тому що конкурентоспроможність ринку праці визначається гарантованим рівнем заробітної плати, а не складністю легалізації в'їзду в країну. У той же час при розробці заходів щодо впорядкування міграційних потоків не приділяється належної уваги питанням забезпечення відповідних прав українських та іноземних працівників, що порушує умови конкуренції між ними на ринку праці. Практично випав з переліку проблем подолання дефіциту робочої сили аналіз причин, що призводять до значних масштабів виїзду з країни молоді з вищою освітою і працівників високої кваліфікації. Відповідно, не проводяться заходи щодо подолання цього явища [13].

Висновки. В сучасних умовах важливим завданням є формування національної міграційної політики, що передбачатиме поєднання заходів щодо залучення населення (у т. ч. українців, які тривалий час працюють за кордоном) до України та оптимізації зовнішніх міграційних потоків. Державна політика щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій має спиратися на комплекс заходів, спрямованих як на забезпечення зворотності зовнішніх трудових поїздок та соціальної захищеності українських працівників за кордоном, якнайширше залучення міграційних грошей в економіку України, так і на покращення можливостей працевлаштування на внутрішньому ринку праці, тобто на формування та підвищення людського капіталу країни.

Список використаної літератури

1. Ринок праці України в умовах євроінтеграції. Ринок праці України : перспективи євроінтеграції : монографія / [Гнибіденко І. Ф., Кузнецова Н. Б., Маршавін Ю. М. та ін.] ; за ред. І. Ф. Гнибіденка. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 289 с.
2. Інтеграція в європейський освітній простір : здобутки, проблеми, перспективи : монографія / [Ф. Г. Вашук та ін.] ; за заг. ред. д-ра техн. наук, проф. Ф. Г. Вашука ; Закарпат. держ. ун-т, Навч.-наук. ін-т євроінтеграц. дослідж., Навч.-наук. ін-т інформ. технологій. – Ужгород : [ЗакДУ], 2011. – 559 с.
3. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / Грішнова О. А. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
4. INSEAD (2015) : The Global Talent Competitiveness Index 2015 – 2016, Fontainebleau, France [Electronic resource]. – Mode of access : http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/INSEAD_2015-16_Full_Book_Ebook.pdf
5. Людський розвиток в Україні : соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : кол. монографія / [Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. та ін.] ; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
6. Ільчук Л. І. Соціальні ризики вступу України до зони вільної торгівлі: аналітична записка [Електронний ресурс] / Л. І. Ільчук / Центр перспективних соц. дослідж. М-ва соц. політики України та НАН України. – 2014. – Режим доступу : <http://www.nas.gov.ua/UA/Sites/ResearchInstitution/Pages/default.aspx?ffn1=EDRPOU&fft1=Eq&ffv1=26200920>
7. Політика інтеграції українського суспільства в контексті викликів та загроз подій на Донбасі : нац. доп. / [Лібанова Е. М., Горбулін В. П., Пирожков С. І. та ін.] ; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : НАН України, 2015. – 363 с.

8. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні [Електронний ресурс] / Міжнар. організація праці. Група техн. підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт : МОП, 2013. – Режим доступу : http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_347_ukra.pdf
9. Прогноз міграції між ЄС, Вишеградською четвіркою та країнами Східної Європи: наслідки скасування візового режиму [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.osw.waw.pl/sites/default/files/migration_report_ukr.pdf
10. World Population Prospects [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/>
11. Outbound internationally mobile students by host region. UNESCO Institute of Statistics Database [Electronic resource]. – Mode of access : <http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?queryid=172>
12. Леонова С. В. Дихотомія міграційних процесів у розвитку людського потенціалу України / С. В. Леонова // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика. – 2012. – № 735. – С. 118–126.
13. Азоев Г. А. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Азоев Г. А. – М. : Центр экономики и маркетинга. – 1996. – 243 с.

References

1. Gnybidenko, I. F., Kuznjecova, N. B., Marshavin, Ju. M. et al. (2012), Labour market of Ukraine in eurointegration conditions. Labour market of Ukraine: eurointegration prospects [Rynek pracy Ukrai'ny v umovah jevrointegracii'. Rynok pracy Ukrai'ny: perspektyvy jevrointegracii'], IPK DSZU, Kyiv, 289 p.
2. Vashhuk, F. G. et al. (2011), Integration in European educational space: achievements, problems, prospects [Integracija v jevropejs'kyj osvıtnij prostir: zdotuky, problemy, perspektyvy], [ZakDU], Uzhgorod, 559 p.
3. Grishnova, O. A. (2006), Human development [Ljuds'kyj rozvytok], KNEU, Kyiv, 308 p.
4. INSEAD (2015), "The Global Talent Competitiveness Index 2015 – 2016", Fontainebleau, France, available at: http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/INSEAD_2015-16_Full_Book_Ebook.pdf
5. Libanova, E. M., Makarova, O. V., Kurylo, I. O. et al. (2012), Human development in Ukraine: social and demographic factors of national economy modernization [Ljuds'kyj rozvytok v Ukrai'ni: social'ni ta demografichni chynnyky modernizacii' nacional'noi' ekonomiky], In-t demografii' ta soc. doslidzh. im. M. V. Ptuhy NAN Ukrai'ny, Kyiv, 320 p.
6. Il'chuk, L. I. (2014), "Social risks of Ukraine entering into free trade zone": analytical memo ["Social'ni ryzyky vstupu Ukrai'ny do zony vil'noi' torgivli": analitychna zapyska], available at: <http://www.nas.gov.ua/UA/Sites/ResearchInstitution/Pages/default.aspx?ffn1=EDRPOU&fft1=Eq&ffv1=26200920>
7. Libanova, E. M., Gorbulin, V. P., Pyrozkhov, S. I. et al. (2015), Integration policy of Ukrainian society in the context of challenges and threats of Donbas events: national report [Polityka integracii' ukrai'ns'kogo suspil'stva v konteksti vyklykiv ta zagroz podij na Donbasi: nacional'na dopovid'], NAN Ukrai'ny, Kyiv, 363 p.
8. "The statement on the methodology, organization and results of module sample survey on labour migration in Ukraine" (2013), ["Zvit shhodo metodologii, organizacii provedennja ta rezul'tativ modul'nogo vybirkovogo obstezhennja z pytan' trudovoi' miracii v Ukrai'ni"], МОП, Будапешт, available at: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_347_ukra.pdf
9. "The prognosis of migration between the EU, Visegrad Four and Eastern Europe countries: the results of abolition of visa regime" ["Prognoz migracii' mizh JeS, Vyshegrads'koju chetvirkoju ta krai'namy Shidnoi' Jevropy: naslidky skasuvannja vizovogo rehymu"], available at: https://www.osw.waw.pl/sites/default/files/migration_report_ukr.pdf
10. World Population Prospects, available at: <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/>
11. "Outbound internationally mobile students by host region". UNESCO Institute of Statistics Database, available at: <http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?queryid=172>
12. Leonova, S. V. (2012), "The dichotomy of migration processes in Ukraine human development" ["Dyhotomija migracijnyh procesiv u rozvytku ljuds'kogo potencialu Ukrai'ny"], *Visnyk Nacional'nogo universytetu "L'vivs'ka politehnika". Logistyka*, No. 735, pp. 118–126.
13. Azoev, G. A. (1996), The competition: analysis, strategy and practice [Konkurencija: analiz, strategiya i praktika], Centr ekonomiki i marketinga, Moscow, 243 p.

L. Martynova

MOBILITY OF POPULATION IN THE PROMOTION OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF HUMAN CAPITAL

The article discusses the role of mobility of population as a bearer of human potential in the formation of competitive advantages and the accumulation of human capital as the main development resource. It is focused on the problem of polarization in the global market of education and science, which is based on the concentration of scientific potential and intelligence in minor regions of the planet and its degradation in other regions. The importance of attracting skilled workers to countries of the world based on the Global Competitiveness Index is analyzed. The essence of new "win-win" concept of the circulation of skilled workers is revealed. The backlog of Ukraine in attracting of highly qualified specialists for the accumulation of human capital is determined. Migration losses of Ukraine are analyzed and prospects of attracting of employees with necessary skills from abroad are determined. It is found out that the distribution of migrant workers by occupational groups during the employment abroad is significantly different from the structure of employed population by professions in Ukraine. The sources of human capital loss because of non-recognition in Ukraine the specialties acquired by workers without professional education, which hinders their employment in other sectors, not specialized according to their formal education at home, are substantiated. New possibilities of migration transformation towards the creation of such challenges for public policy in connection with foreign trade liberalization as the harmonization of national legislation with European standards; the support of necessary population amount and labour force; the formation of orientation on temporary migration (mainly circular one) among mobile youth; the reintegration of return migrants in the society that has changed over the period of their absence; the promoting of entrepreneurship of migrants and their families are considered. The measures to enhance the attractiveness of national labour market in order to attract human capital through mobility are determined.

Keywords: human capital, mobility, labour market, labour migration.