

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-35>

УДК 331.582

## МОТИВАЦІЙНІ ВАЖЕЛІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ ТА АКТИВІЗАЦІЯ МІГРАЦІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МОЛОДІ

## MOTIVATIONAL LEVERS FOR THE DEVELOPMENT OF THE SOCIAL AND LABOR POTENTIAL OF THE REGION AND ACTIVATION OF YOUTH MIGRATION MOBILITY

**Сторожук Оксана Василівна**

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки,  
менеджменту та комерційної діяльності,  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9450-7704>

**Немченко Тетяна Анатоліївна**

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки,  
менеджменту та комерційної діяльності,  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4914-5134>

**Заярнюк Олексій Васильович**

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки,  
менеджменту та комерційної діяльності,  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7981-8264>

**Storozhuk Oksana, Nemchenko Tetiana, Zaiarniuk Oleksii**  
Central Ukrainian National Technical University

У статті досліджено проблеми розвитку соціально-трудового потенціалу регіону на тлі активної міграційної мобільності молоді. На прикладі Кіровоградської області визначено основні чинники відтоку молоді: низькі заробітні плати, дефіцит вакансій, відсутність перспектив професійного зростання та якісних умов життя. Особлива увага приділена впливу війни, що загострила еміграційні настрої, погіршила демографічний баланс та знизила якість соціально-трудового потенціалу. Застосовано системний підхід та економіко-статистичний аналіз для вивчення міграційних потоків і структури ринку праці. Запропоновано мотиваційні важелі для збереження соціально-трудового потенціалу молоді в регіоні: конкурентні зарплати, інвестиції в освіту, підтримка підприємництва, інфраструктурний розвиток та програми повернення мігрантів. Інтегрований підхід сприятиме сталому розвитку регіональних екосистем.

**Ключові слова:** соціально-трудова потенціал, міграційна мобільність, молодь, мотиваційні важелі, ринок праці, демографічний баланс, інвестиції в освіту.

This article addresses the challenges of developing the social and labor potential of Ukraine's regions in the context of youth migration mobility, exacerbated by the demographic crisis, economic inequality, and the ongoing consequences of war. Focusing on migration processes in the Kirovohrad region, the authors identify key factors driving the outflow of young people, including low wages, a limited number of job opportunities, lack of prospects for professional growth, and inadequate living conditions. Special attention is given to the impact of the war, which has heightened emigration tendencies among the youth and further weakened the region's social and labor potential. The study highlights that the highest outflow is observed among individuals aged 15-19, a group crucial for the formation of future labor potential. This migration trend results in economic losses, workforce shortages, population aging, and demographic imbalances. The labor market analysis in the Kirovohrad region reveals a demand for vocational specialties, service industries, logistics, and trade, alongside significant wage disparities. Employing a systematic approach, the study examines the interconnections between economic, demographic, educational, and social factors influencing youth migration mobility and the region's labor potential. Economic and statistical methods

are utilized to analyze migration flows, vacancy structures, and wage ratios in the Kirovohrad region compared to national averages. The article proposes motivational measures to retain young people in the region, including creating competitive wage conditions, fostering investment in vocational education, enhancing infrastructure, supporting youth entrepreneurship, and offering social guarantees and benefits. Additionally, the authors emphasize the importance of developing programs to encourage the return of migrants, dispelling stereotypes about the advantages of foreign education, and strengthening the region's educational capacity. An integrated approach to regulating migration and preserving human capital is recommended, underscoring the need for socio-economic incentives to ensure the sustainable development of regional labor markets. The article's conclusions provide a foundation for future research aimed at devising effective strategies to bolster Ukraine's social and labor potential amidst contemporary challenges.

**Keywords:** social and labor potential, migration mobility, youth, motivational levers, labor market, demographic balance, investment in education.

**Постановка проблеми.** Тема мотиваційних важелів розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів України є актуальною сьогодні через демографічну кризу, збільшення частки людей літнього віку, скорочення працездатного населення та зростаючу міграцію молоді, що спричиняє втрати інтелектуального капіталу, депопуляцію, регіональні асиметрії соціально-економічного розвитку. Мотиваційні програми, спрямовані на закріплення молоді в регіонах, є ключовим чинником для забезпечення соціальної стабільності, розвитку та майбутнього процвітання України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання збереження соціально-трудового потенціалу, міграційної мобільності населення та її наслідків для економічного розвитку України є предметом наукових роздумів багатьох вітчизняних науковців.

Так, на пошуку перспектив нарощення трудового потенціалу в контексті євроінтеграційних процесів зосереджують увагу Берестецька О. та Беззубка В. [1]. Проблеми відновлення людського капіталу України у післявоєнний період на основі цифровізації досліджують у своїй статті Новікова О., Залознова Ю., Азьмук Н. [8]. Ідентифікації сучасних проблем використання трудових ресурсів в Україні присвятив статтю Трофанюк Р. [10].

Учені Біль М., Махонюк О., Попадинець Н. досліджують проблемні аспекти синергії молодіжної і міграційної політики, що набувають додаткової актуальності для України в умовах війни [2].

У дослідженні Васильціва Т., Лупака Р. та Левицької О. розглядається превоєнний контекст сучасних детермінант актуалізації та регулювання міграції молоді України [3]. Автори роблять справедливий висновок про те, що ефективна міграційна політика України має забезпечувати соціально-економічну безпеку держави, стійкість до гібридних загроз і

викликів глобалізації, а також сприяти оновленню людського капіталу через активну роль молоді у подоланні наслідків війни та внутрішніх конфліктів.

Науковці Іляш О. та Бараняк І., досліджуючи у своїй статті міграційні аспірації української молоді в умовах війни, доходять до висновку про необхідність розробки нової моделі міграційної безпеки України, що обумовлено актуальністю комплексного підходу до оцінки міграційних втрат молоді, формування сценаріїв збалансування ринку праці, подолання безробіття, забезпечення ефективного працевлаштування, розвитку людського потенціалу та реалізації превентивних заходів для стримування міграції і стимулювання рееміграції [5].

Малиновська О., ґрунтовно вивчає успішні практики міжнародного досвіду цифровізації міграційного менеджменту та пропонує корисні ідеї щодо можливостей використання таких практик в Україні [6]. Зокрема, пропозиції згаданої авторки стосуються удосконалення міграційних процедур в нашій державі на основі запровадження єдиної електронної платформи, яка об'єднає всі необхідні етапи оформлення документів для трудових та освітніх мігрантів. На думку науковиці, запровадження єдиного дозволу на працевлаштування та проживання, оформленого за уніфікованою процедурою, відповідатиме сучасним вимогам Європейського Союзу та підвищить привабливість України для мігрантів.

Колектив учених під проводом докторів економічних наук І. Петрової та В. Близнюк вивчають тенденції та перспективи мобільності робочої сили України, значну увагу зосереджуючи на сучасних факторах мобільності робочої сили в умовах невизначеності [7].

Однак, попри ґрунтовні напрацювання українських вчених у сфері аналізу міграційної мобільності та трудового потенці-

алу, недостатньо розкритими залишаються питання пошуку актуальних важелів розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів у взаємозалежності із міграційною мобільністю молоді.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є виявлення мотиваційних важелів, які мають вплив на розвиток соціально-трудового потенціалу регіону в умовах активної міграційної мобільності молоді на прикладі Кіровоградської області.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Міграційні процеси є одним із ключових чинників, що визначають динаміку чисельності та структури населення, а також формування соціально-трудового потенціалу регіону. Аналіз часового періоду, що передував повномасштабному російському вторгненню в Україну, засвідчив, що еміграція молоді з Кіровоградської області, зокрема здобувачів вищої освіти та трудових мігрантів, була спричинена низкою соціально-економічних чинників, таких, як проблеми працевлаштування, безробіття та низький рівень життя. Ці явища створили негативні передумови для збереження людського капіталу регіону, що безпосередньо вплинуло на розвиток економіки та демографічну ситуацію.

Аналіз міграційної активності молоді у віці 15–34 років у 2018–2020 рр. засвідчив її високу мобільність. Найбільший відтік фіксувався серед осіб у віковій групі 15–19 років, тобто категорії населення, яка є основою формування майбутнього трудового потенціалу регіону. Зауважимо, що особливо негативно на демографічний баланс впливає міграційне сальдо серед жінок, які через свою виключну демографічну роль у відтворенні населення є важливим елементом підтримання його чисельності [4].

У 2020 році область продемонструвала позитивне сальдо міждержавної міграції за рахунок залучення іноземних студентів, які прибули на навчання. Однак загальне (від'ємне) сальдо міграції молоді залишалося на рівні -853 особи, хоча цей показник зменшився на 41,4% у порівнянні з 2019 роком (-456 осіб), але зріс на 4,3% порівняно з 2018 роком (-816 осіб) [4]. Така тенденція свідчила про зниження інтенсивності міграційних втрат, але разом із тим зберігала загальну проблему відтоку молодого, перспективного населення.

Важливою особливістю на той час була внутрішньодержавна міжрегіональна міграція, яка концентрувалася переважно в

напрямку великих міст та індустріально розвинених областей. Цей процес також сприяв відтоку найбільш активної та освіченої частини населення Кіровоградської області, що обмежувало потенціал її економічного зростання. Скорочення соціально-трудового потенціалу, в тому числі через міграцію, призвело до посилення дисбалансу на регіональному ринку праці, зниження темпів розвитку високотехнологічних секторів економіки та погіршення якості людського капіталу. Отже, міграційні процеси є не новими викликами для демографічної, економічної та соціальної сфер Кіровоградської області.

Повномасштабна війна в Україні лише поглибила ці процеси, спричиняючи масову еміграцію молоді, що шукає безпеки та стабільності за кордоном. Це призвело до збільшення негативного міграційного сальдо та зниження чисельності молодого населення у віці 15–34 років, що безпосередньо впливає на соціально-трудова потенціал регіону.

Для майбутнього розвитку соціально-трудова потенціалу Кіровоградського регіону це може мати низку негативних наслідків. Зокрема, зменшення молоді робочої сили неминуче призведе до скорочення економічного зростання, ускладнить залучення інвестицій та посилить процеси занепаду інфраструктури. У цих умовах особливо важливими стають мотиваційні програми, що сприятимуть збереженню та поверненню молоді в регіон, створенню сприятливих умов для праці та підвищення якості життя. Це допоможе зміцнити соціально-трудова потенціал та забезпечити сталий розвиток регіону у довгостроковій перспективі.

Стан ринку праці та соціально-трудова потенціал регіону чинять взаємний вплив, що, зрештою, визначає розвиток території в цілому. Низький рівень зайнятості негативно впливає на продуктивність та добробут населення, що посилює міграційні настрої. Загалом, забезпечення ефективного функціонування ринку праці та розвитку соціально-трудова потенціалу є ключовими чинниками стійкого розвитку регіону.

Рисунок 1 відображає ситуацію на ринку праці у Кіровоградській області станом на грудень 2024 року [9]. На рисунку вказані вакансії за різними професійними категоріями, а також співвідношення заробітних плат у цих категоріях порівняно із середньою по Україні.

Найбільше вакансій зафіксовано у категоріях робочих спеціальностей – 139 (заробітна плата становить 78% від середнього рівня по

Україні); сфері обслуговування – 124 вакансії (зарплатні пропозиції в регіоні становлять 73% від середнього рівня); роздрібній торгівлі – 92 вакансії (88% від середнього рівня); логістиці, зовнішньоекономічній діяльності – 91 вакансія (78% від середнього рівня).

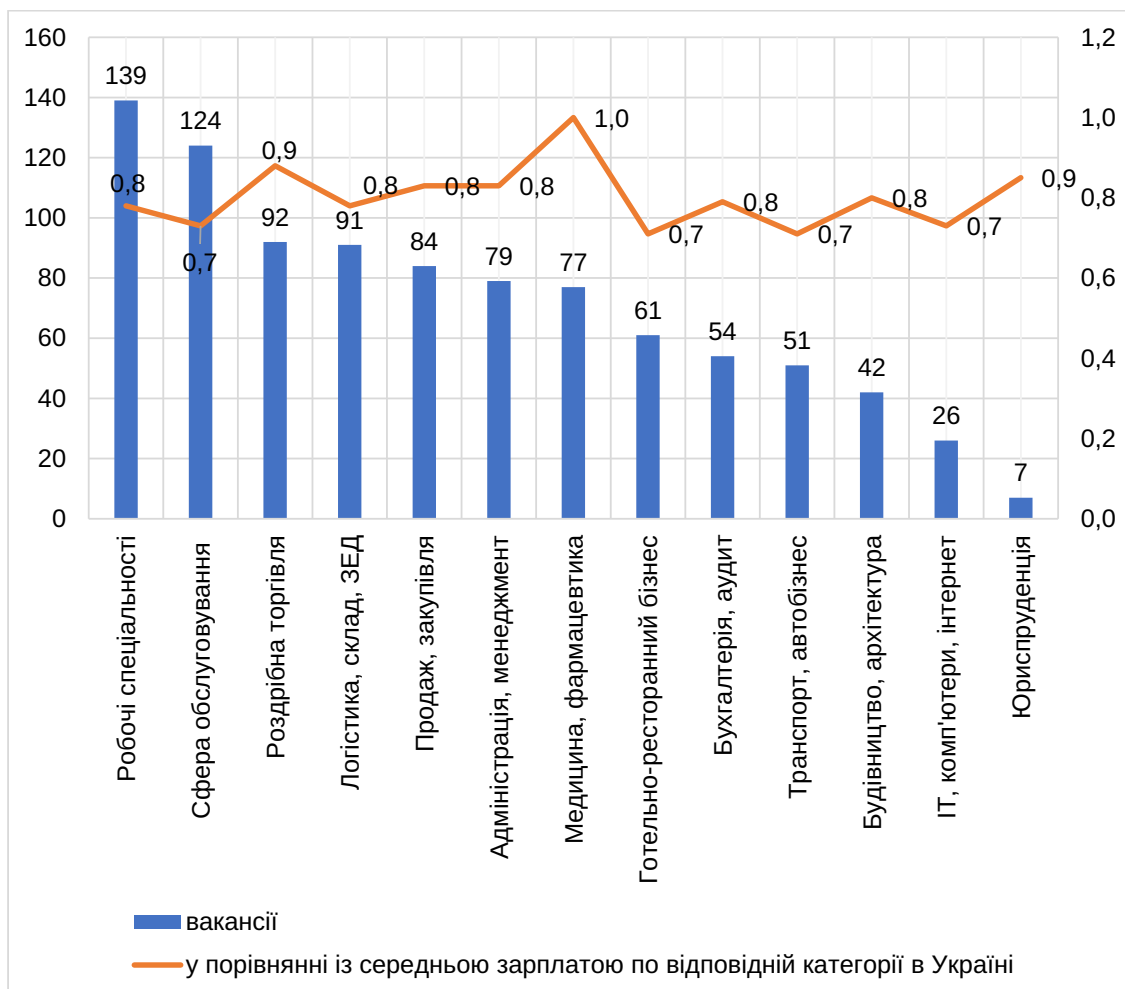
Категорії із найвищим співвідношенням заробітної плати: медицина та фармацевтика – 100% (заробітні плати відповідають середнім по Україні); юриспруденція – 85%; роздрібна торгівля – 88%, а також продаж, закупівля та адміністрування, менеджмент – 83%.

Найменше вакансій: юриспруденція – лише 7 вакансій (85% рівня зарплат); ІТ, комп'ютери, інтернет – 26 вакансій (73% рівня зарплат); будівництво та архітектура – 42 вакансії (80% рівня зарплат).

Найнижчий рівень зарплат (у % до середнього по Україні): сфера обслуговування, ІТ, готельно-ресторанний бізнес і транспорт – 71–73%.

Ситуація на регіональному ринку праці значною мірою ускладнюється через масову міграцію працездатного населення за межі країни, мобілізацію до лав ЗСУ, а також поглиблення освітньо-професійних диспропорцій. Як наслідок, роботодавці стикаються зі значним дефіцитом працівників. Ринок праці Кіровоградської області демонструє значний попит на робочі спеціальності, сферу обслуговування, логістику та роздрібну торгівлю. Найкращі зарплатні умови спостерігаються у категоріях «медицина, фармацевтика» та «юриспруденція», хоча остання має обмежену кількість вакансій. З іншого боку, ІТ-сектор та будівництво пропонують значно менше вакансій, а рівень зарплат тут залишається нижчим за середній по Україні.

Попри активні зусилля Державної служби зайнятості (ДСЗ) щодо інтеграції молоді у ринок праці, показники рівня працевлаштування цієї вікової категорії залишаються від-



**Рис. 1. Розподіл вакансій за категоріями (ліва шкала) та диференціація заробітної плати у Кіровоградській області (права шкала), грудень 2024 року**

*Джерело: складено за даними «Work.ua» [9]*



носно низькими. Так, за даними ДСЗ, рівень працевлаштування молоді (співвідношення працевлаштованих до загальної кількості офіційно зареєстрованих безробітних у віці до 35 років) у 2023 році в Кіровоградській області становив 37,4% (для порівняння: у Львівській області – 61,9%; Одеській – 48,6%; Вінницькій – 46,6%), тобто залучення молодих людей до ринку праці порівняно з іншими областями України в Кіровоградській області є гострою проблемою [11]. Незважаючи на меншу абсолютну чисельність безробітних молодих людей, у Кіровоградській області спостерігається одна з найнижчих часток працевлаштованої молоді, що є наслідком недостатньої кількості робочих місць, адаптованих до трудових потреб молодого покоління, відсутності умов для професійної адаптації, низької підтримки випускників закладів вищої освіти на старті працевлаштування та невідповідності умов праці і зарплатних пропозицій від роботодавців очікуванням претендентів на вакантні місця.

Водночас регіони з активною політикою розвитку соціально-трудового потенціалу мають переваги у залученні молоді до внутрішньорегіональних міграцій. Сьогодні студентська молодь активно інтегрується в ринок праці, володіє досвідом політичної діяльності, бере участь у молодіжних рухах, ініціює та реалізує волонтерські проекти, а також є важливим елементом громадянського суспільства. Натомість у Кіровоградській області спостерігається посилення міграції старшокласників за кордон, особливо хлопців. Такий стан справ є тривожним сигналом, оскільки, без сумніву, матиме серйозні наслідки для системи вищої освіти, ринку праці та соціально-економічного розвитку регіону. Виїзд потенційних здобувачів вищої освіти зумовлює скорочення контингенту в університетах та коледжах, дефіцит фінансових ресурсів та зниження конкурентоспроможності закладів освіти. На ринку праці це проявляється дефіцитом кваліфікованих кадрів і старінням трудових ресурсів, що загрожує економічній стабільності регіону. Соціально-трудовий потенціал зменшується через втрату молодих фахівців та інтелектуального капіталу. Основними причинами міграції є війна, страх мобілізації та сформовані стереотипи про вищу якість іноземної освіти.

Зниження міграційних втрат, особливо серед молоді, потребує впровадження системних мотиваційних важелів, спрямованих на підвищення рівня життя, стимулювання

зайнятості, створення умов для розвитку молодіжного підприємництва та зміцнення освітнього потенціалу регіону. Ці заходи сприятимуть збереженню соціально-трудового потенціалу та забезпечать стабільність соціально-економічного розвитку області.

Післявоєнне відродження України вимагає пріоритетного посилення підтримки тих елементів екосистеми ринку праці, які стимулюють зростання соціально-трудового потенціалу регіону через мотиваційні важелі. Це сприятиме укріпленню прогресивних тенденцій у сфері зайнятості, інноваційному розвитку соціальної сфери та підвищенню якості життя людей. Основними мотиваційними важелями розвитку соціально-трудового потенціалу молоді Кіровоградської області, на наш погляд, мають стати інвестиції в професійно-технічну освіту для підвищення кваліфікації працівників у галузях, де існує найбільший попит на кадри, покращення умов праці та конкурентної оплати, що підвищить зацікавленість молоді у працевлаштуванні на підприємствах, розвиток інфраструктури та соціального забезпечення, що сприятиме закріпленню молоді в регіоні (табл. 1).

**Висновки.** Отже, ефективне використання соціально-трудового потенціалу є ключовим завданням для сталого розвитку регіонального ринку праці Кіровоградської області в умовах військових та соціально-економічних викликів. Враховуючи низький рівень заробітної плати та обмежену кількість вакансій у перспективних галузях, необхідно впроваджувати мотиваційні важелі для збереження молодих фахівців. Серед таких важелів – економічні стимули, соціальні гарантії та підтримка професійного розвитку. Комплексний підхід до формування цих важелів сприятиме збереженню соціально-трудового потенціалу регіону, зниженню рівня трудової міграції та підвищенню привабливості регіону для молоді. Це дозволить досягти балансу міграційних потоків та забезпечити розвиток інноваційного та конкурентоспроможного ринку праці.

Крім того, підвищення якості життя та створення сприятливих умов для професійної самореалізації молоді сприятимуть сталому розвитку Кіровоградської області. Зрештою, зазначені заходи допоможуть сформувати міцний соціально-економічний фундамент для майбутнього України.

Подальші дослідження цієї тематики можуть, на нашу думку, охоплювати кілька напрямів, зокрема, вивчення впливу різних економічних важелів на зниження міграцій-

Таблиця 1

**Мотиваційні важелі розвитку соціально-трудового потенціалу молоді  
Кіровоградської області**

<b>Проблема</b>	<b>Опис ситуації в Кіровоградській області</b>	<b>Мотиваційні важелі для розвитку регіону</b>
Втрата трудових ресурсів	Виїзд молоді та кваліфікованих працівників (лікарів, вчителів, інженерів) призводить до дефіциту робочої сили.	Розробка програм для повернення мігрантів. Забезпечення конкурентних зарплат у ключових галузях.
Втрата інтелектуального капіталу	Висококваліфіковані кадри залишають регіон через низькі зарплати та відсутність перспектив.	Стимулювання інвестицій в освіту та інновації. Заохочення молодих фахівців через пільгові умови праці.
Зменшення економічного потенціалу	Скорочення робочої сили негативно впливає на сільське господарство та переробку промисловість.	Створення умов для розвитку малого і середнього бізнесу. Розвиток інфраструктури, яка сприятиме залученню інвесторів.
Втрата культурного капіталу	Виїзд талановитої молоді знижує креативний та культурний потенціал області.	Організація місцевих культурних заходів, що зацікавлять молодь. Розвиток туризму та крафтового бізнесу, які сприятимуть збереженню культурних традицій.
Часова компресія нового світу праці	Молодь дедалі частіше розуміє обмеженість можливостей реалізації стабільної моделі кар'єри, що орієнтована на довготривале перебування на одному робочому місці або у межах однієї професії.	Запровадження тренінгів із розвитку гнучких трудових навичок. Використання цифрових технологій для підвищення ефективності праці.
Підтримка соціально вразливих груп населення	Молодь із числа внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю та усіх, хто відчуває дискримінацію під час пошуку роботи, часто не мають рівного доступу до ринку праці.	Проведення воркшопів, тренінгів для кандидатів із вразливих груп. Залучення роботодавців через підготовку кейсів успішної співпраці з ВПО, молодих людей з інвалідністю. Створення каталогу талантів для роботодавців із акцентом на працевлаштування молоді.

*Джерело: складено авторами*

них настроїв серед молоді, а також вивчення відмінностей між різними регіонами з метою визначення тих стратегій та політик, які є найбільш ефективними для збереження молодих фахівців та розвитку економіки регіонів.

Ці дослідження можуть надати цінну інформацію для формування політик та стратегій, спрямованих на зміцнення регіональних ринків праці та підвищення якості життя молодого покоління українців.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

- Берестецька, О., & Беззубка, В. (2024). Перспективи нарощення трудового потенціалу в контексті євроінтеграційних процесів. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 330(3), 134-140. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-16>.
- Біль М., Махонюк О., Попадинець Н. Концепція регулювання міграційної мобільності молоді України в умовах війни. *Журнал Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника*. 2022. No 9(3). С. 44-54. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.9.3.44-54>.
- Васильців, Т. Г., Лупак, Р. Л., & Левицька, О. О. (2023). Сучасні детермінанти актуалізації міграції молоді України та її регулювання: превосний контекст. *Академічні візії*, (24). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/663> (дата звернення: 21.12.2024).
- Звіт про стратегічну екологічну оцінку (CEO) програми економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2022 рік. URL: <https://www.kr-admin.gov.ua/KonsultGromada/Ua/Public/2010212.pdf> (дата звернення: 20.12.2024).

5. Іляш, О., & Бараняк, І. (2023). Міграційні аспірації молоді України в умовах війни. *Економіка та суспільство*. (56). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-50> (дата звернення: 19.12.2024).
6. Малиновська О. Цифровізація міграційного менеджменту: міжнародний досвід та можливості його використання в Україні. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/tsyfrovizatsiya-mihratsiynoho-menedzhmentu-zarubizhnyu-dosvid-ta> (дата звернення: 18.12.2024).
7. Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, д.е.н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – Електрон. дані. К., 2023. 334 с. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/Mobil'nist'robochoi-syly-Ukrainy.pdf> (дата звернення: 21.12.2024).
8. Новікова О., Залознова Ю., Азьмук Н. Відновлення людського капіталу України у післявоєнний період з використанням переваг цифровізації. *Журнал європейської економіки*. 2022. No 21(4). С. 407-427.
9. Пошук вакансій і роботи. URL: <https://www.work.ua/jobs> (дата звернення: 19.12.2024).
10. Трофанюк Р. Проблеми використання трудових ресурсів в Україні. *Економіка та суспільство*. 2024. No 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-24> (дата звернення: 19.12.2024).
11. Яценко Л. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viynu-rehionalni> (дата звернення: 17.12.2024).

## REFERENCES:

1. Berestetska, O., & Bezzubka, V. (2024). Perspektyvy naroshchennia trudovoho potentsialu v konteksti yevrointehratsiinykh protsesiv [Prospects for building labor potential in the context of European integration processes]. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 330(3), 134–140. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-16>.
2. Bil, M., Makhoniuk, O., & Popadynets, N. (2022). Kontseptsiiia rehuliuвання mihratsiinoi mobilnosti molodi Ukrainy v umovakh viiny [The concept of regulation of migration mobility of Ukrainian youth in the conditions of war]. *Zhurnal Prykarpatskoho natsionalnoho universytetu imeni Vasylia Stefanyka*, no. 9(3), pp. 44–54. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.9.3.44-54>
3. Vasylytsiv, T. H., Lupak, R. L., & Levytska, O. O. (2023). Suchasni determinanty aktualizatsii mihratsii molodi Ukrainy ta yii rehuliuвання: prevoiennyi kontekst. [Modern Determinants of the Actualization of Youth Migration in Ukraine and its Regulation: Pre-War Context] *Akademichni vizii, [Academic visions]* (24). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/663>.
4. Zvit pro stratehichnu ekolohichnu otsinku (SEO) prohramy ekonomichnoho i sotsialnoho rozvytku Kirovohradskoi oblasti na 2022 rik (The Report on the Strategic Environmental Assessment (SEA) of the Program of Economic and Social Development of Kirovohrad Region for 2022). URL: <https://www.kr-admin.gov.ua/KonsultGro-mada/Ua/Public/2010212.pdf>
5. Iliash, O., & Baraniak, I. (2023). Mihratsiini aspiratsii molodi Ukrainy v umovakh viiny. *Ekonomika ta suspilstvo [Economy and society]*, (56). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-50>.
6. Malynovska O. Tsyfrovizatsiia mihratsiinoho menedzhmentu: mizhnarodnyi dosvid ta mozhlyvosti yoho vykorystannia v Ukraini [Digitalization of Migration Management: International Experience and Opportunities for Its Use in Ukraine] <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/tsyfrovizatsiya-mihratsiynoho-menedzhmentu-zarubizhnyu-dosvid-ta>.
7. Mobilnist robochoi syly Ukrainy: tendentsii ta perspektyvy [Labor mobility in Ukraine: trends and prospects] : kolektyvna monohrafiia / za nauk. red. d.e.n., prof. І. Л. Petrovoi, d.e.n. V. V. Blyzniuk ; NAN Ukrainy, DU «Ін-т екон. та прогнозув. NAN Ukrainy». Електрон. дані. К., 2023. 334 p. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/Mobilnistrobochoi-syly-Ukrainy.pdf>.
8. Novikova, O., Zaloznova, Yu., Azmuk N. (2022). Vidnovlennia liudskoho kapitalu Ukrainy u pislivoiennyi period z vykorystanniam perevah tsyfrovizatsii [Restoration of human capital of Ukraine in the post-war period using the benefits of digitalization]. *Zhurnal yevropeiskoi ekonomiky [Journal of European Economics]*, 21(4), 407-427 [in Ukrainian].
9. Poshuk vakansii i roboty [Search for vacancies and jobs]. URL: <https://www.work.ua/jobs>.
10. Trofaniuk R. Problemy vykorystannia trudovykh resursiv v Ukraini. [Problems of using labor resources in Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo [Economy and society]*. 2024. No. 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-24>.
11. Yatsenko L. Vidnovlennia rynku pratsi v Ukraini v umovakh viiny: rehionalni aspekty [Restoring the Labor Market in Ukraine in the Context of War: Regional Aspects]. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>.