

УДК 331.556.4:331.108.26

О. С. Шепель,

PhD, асистент кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин,

НН інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9200-9925>

Н. В. Резнікова,

д. е. н., професор, професор кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин,

НН інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-869X>

О. В. Булатова,

д. е. н., професор, професор кафедри міжнародних фінансів,

НН інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7938-7874>

В. А. Крикун,

к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародного бізнесу,

НН інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2095-2223>

Г. О. Гридасова,

PhD, молодший науковий співробітник,

НН інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9270-5213>

DOI: 10.32702/2306-6792.2025.15.94

ІНСТРУМЕНТИ ПОЛІТИКИ СТИМУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ДЛЯ УНИКНЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ДИСПРОПОРЦІЙ РОЗВИТКУ

O. Shepel,

PhD, Assistant of the Department of World Economy and International Economic Relations, Educational and Scientific Institute of International Relations Taras Shevchenko National University of Kyiv

N. Reznikova,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of World Economy and International Economic Relations, Educational and Scientific Institute of International Relations Taras Shevchenko National University of Kyiv

O. Bulatova,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of International Finance, Educational and Scientific Institute of International Relations Taras Shevchenko National University of Kyiv

V. Krykun,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of International Business, Educational and Scientific Institute of International Relations Taras Shevchenko National University of Kyiv

G. Grydasova,

PhD, Junior Researcher, Educational and Scientific Institute of International Relations
Taras Shevchenko National University of Kyiv

POLICY INSTRUMENTS FOR STIMULATING INTERNAL MIGRATION OF HIGHLY QUALIFIED WORKFORCE TO AVOID REGIONAL DEVELOPMENT DISPARITIES

У статті проаналізовано інструменти державної політики, спрямовані на стимулювання внутрішньої міграції висококваліфікованої робочої сили з метою вирівнювання регіональних соціально-економічних диспропорцій. Автори розглядають дуальну структуру національного ринку праці, що ускладнює просторову рівновагу трудових ре-

сурсів, та демонструють міжнародні приклади інституційної, фінансової й освітньої підтримки мобільності кадрів (Канада, Китай, Німеччина, Фінляндія). Особливу увагу приділено перспективам адаптації зазначених інструментів в українських умовах. Визначено чинники, що обмежують мобільність, а також підкреслено значення комплексної екосистеми розвитку для успішного просторового перерозподілу людського капіталу. Обґрунтовано необхідність децентралізації управлінських рішень, посилення координації між секторами та впровадження сучасних підходів до прогнозування кадрових потреб на регіональному рівні. Акцентовано, що внутрішня міграція висококваліфікованої робочої сили набуває значення інструменту селективної реконфігурації ринку праці, що поєднує функції перерозподілу, адаптації та інституційного оновлення. Внутрішня міграція висококваліфікованої робочої сили дозволяє не лише зменшити соціально-економічні дисбаланси на регіональному рівні, а й підвищити загальну конкурентоспроможність національної економіки за рахунок більш ефективного використання стратегічного ресурсу — людського капіталу. Стаття пропонує практичні рекомендації щодо підвищення ефективності національної політики регіонального розвитку через залучення висококваліфікованих кадрів до депресивних територій, а також визначає потенційні напрями для подальших досліджень у сфері управління внутрішньою мобільністю трудових ресурсів. Стаття підготовлена в рамках виконання науково-дослідної роботи 0123U102061 "Міжнародні механізми забезпечення ресурсами стратегічного значення для підвищення обороноздатності України".

The article explores a comprehensive range of state policy instruments aimed at promoting internal migration of highly skilled labor as a strategic response to persistent regional socioeconomic imbalances and spatial disparities in economic development. It begins by analyzing the structural dualism of the national labor market, where the concentration of stable, high-quality employment opportunities in large urban centers coexists with chronic labor shortages and underemployment in peripheral and economically depressed regions. This segmentation leads to an uneven distribution of human capital, hindering balanced regional growth and overall economic resilience.

Through detailed examination of international best practices — including Canada's Provincial Nominee Program (PNP), Germany's GRW spatial subsidy mechanism, Finland's Regional Foresight system, and China's targeted regional talent initiatives — the article identifies key fiscal, institutional, educational, and infrastructural instruments that have proven effective in enhancing labor mobility and addressing regional inequalities. These mechanisms encompass housing subsidies, contractual job placement schemes, decentralized workforce forecasting models, and long-term professional integration programs.

Special attention is paid to the Ukrainian context, where internal migration remains constrained by institutional fragmentation, limited access to basic infrastructure, and insufficient incentives for career development in non-urban settings. The research outlines existing national initiatives, including state-funded target employment programs and foresight-based labor market profiling tools. It argues for the creation of a holistic development ecosystem that aligns labor demand and supply with improved quality of life, access to services, and regional innovation capacity.

It is emphasized that internal migration of highly skilled labor is becoming an instrument of selective reconfiguration of the labor market, combining the functions of redistribution, adaptation, and institutional renewal. Internal migration of highly skilled labor allows not only to reduce socio-economic imbalances at the regional level, but also to increase the overall competitiveness of the national economy through more effective use of a strategic resource — human capital.

The article contributes to the academic and policy discourse by offering grounded recommendations for institutional modernization and inter-sectoral policy coordination. These include strengthening regional planning capacities, embedding skill anticipation tools in education and employment policy, and reinforcing financial instruments that lower transaction costs of relocation. The ultimate goal is to foster sustainable regional development, enhance spatial functionality of national labor markets, and maximize the productive use of the country's intellectual capital. The findings underscore the importance of human-centered policy design in ensuring inclusive growth and long-term competitiveness in an increasingly dynamic labor environment. The article was prepared as part of the research work 0123U102061 "International mechanisms for providing resources of strategic importance to increase the defense capability of Ukraine."

Ключові слова: ресурси стратегічного значення, економічний інтерес, механізм, людський ресурс, людський капітал, міграційний ресурс, імміграційна політика, стратегія розвитку, регулювання, сегментація, робоча сила, ринок праці, економічне зростання, економічний розвиток, диспропорція, асиметрія, висококваліфікована робоча сила, міграція, виклики, загрози, проблеми розвитку, регіональні асиметрії.

Key words: strategic resources, economic interest, mechanism, human resource, human capital, migration resource, immigration policy, development strategy, regulation, segmentation, labor force, labor market, economic growth, economic development, disproportion, asymmetry, highly skilled labor force, migration, challenges, threats, development problems, regional asymmetries.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах посилення регіональної поляризації національного господарства надзвичайно актуальним постає запит на форму-

вання ефективних механізмів просторового перерозподілу трудових ресурсів, зокрема висококваліфікованої робочої сили, і реалізацію цілого комплексу економічних інтересів, що

передбачають втілення стратегій структурної трансформації з огляду на новий розподіл продуктивних сил в умовах імперативізації на наднаціональному рівні регулювання подвійного переходу — енергетичного і цифрового. Нерівномірність економічної динаміки між центрами економічної активності та периферійними регіонами [15], зумовлена структурною деформацією зайнятості, депопуляційними тенденціями, асиметрією доступу до інфраструктури та інвестицій, потребує системного інституційного реагування. Одним із ключових інструментів такого реагування виступає стимулювання внутрішньої міграції висококваліфікованих працівників як компенсаторного механізму структурного вирівнювання та активізації ендегенного розвитку депресивних регіонів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика регіональних диспропорцій і просторової нерівномірності розвитку широко висвітлюється у працях як українських, так і зарубіжних авторів. Експерти ОЕСР [45] проводять моніторинг мегатрендів міжнародного економічного розвитку з метою ідентифікації контекстуальних змін, які можуть мати значний вплив на міграційну політику, в числі яких відзначено зміни навколишнього середовища та екстремальні погодні явища, геополітичну нестабільність, демографічні зміни та майбутні трансформаційні процеси ринків праці, яким присвячено особливе місце в дослідженнях О. Птащенко [12; 13]. Економіка міграції постає об'єктом прискіпливого дослідження вчених І. Голдін, А. Пітт, Б. Набарро та К. Бойл [34], Ф. Фасані, Дж. Алулл, та К. Теалді [31], А. Ф. Констан, О. Ноттмаєр [28], Дж. Портес [41], Дж. Борхас [21]. В дослідженнях авторських колективів на чолі із В. Панченком [7; 9; 10] увага акцентується на необхідності інституційного переосмислення політики регіонального розвитку в умовах глобальних викликів, а також на важливості управління людським капіталом як ресурсом стратегічного значення. У роботах П. Емменеджера [30], а також Ю. Сімонова [17] проаналізовано структурну сегментацію ринку праці, що створює бар'єри для рівномірного розподілу трудових ресурсів. А. Бойко та А. Мельник [1] у своїй праці розкривають стратегічні орієнтири державної регіональної політики в Україні та підкреслюють роль кадрового потенціалу в забезпеченні збалансованого розвитку. Представники наукової школи НН інституту міжнародних відносин Київського національного університету не оми-

нають увагою питання інституційного регулювання процесів міжнародної міграції, зауважуючи на становленні нового середовища висококонкурентної боротьби за людський висококваліфікований капітал [5; 18; 19].

Сучасні підходи до прогнозування потреб у кадрах розглядаються в рамках програм Skillnet Ireland [37] та Regional Foresight [33] у Фінляндії, що засвідчують ефективність партнерських моделей регіонального планування. У свою чергу, дослідження IWH [38] у Німеччині демонструють позитивний довгостроковий вплив субсидіарних програм на зайнятість у депресивних регіонах. Разом з тим, залишається недостатньо розробленим комплекс інструментів, спрямованих саме на підвищення внутрішньої мобільності висококваліфікованої робочої сили у контексті вирівнювання регіональних функціональних асиметрій. Практична реалізація подібних механізмів вимагає поєднання фіскальних, освітніх, соціальних і просторово-орієнтованих інструментів, приклади яких наявні в Канаді, Китаї, Німеччині, Фінляндії тощо, однак в українській практиці вони залишаються фрагментарними.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

В умовах загострення регіональних асиметрій соціально-економічного розвитку країн особливої актуальності набуває необхідність переосмислення підходів до управління внутрішньою мобільністю трудових ресурсів, що має прямий зв'язок із превентивним управлінням проблемами національної та економічної безпеки [2; 3; 4; 16; 22]. Враховуючи домінування первинного сегменту ринку праці у великих урбанізованих центрах і водночас — структурний дефіцит висококваліфікованих кадрів у депресивних регіонах, постає завдання дослідити можливості державної політики як інструменту просторового перерозподілу людського капіталу. З огляду на це, завданням статті є проаналізувати та систематизувати ефективні інструменти політики внутрішньої мобільності, апробовані в зарубіжних країнах (зокрема, Канаді, Китаї, Фінляндії, Німеччині), а також визначити можливості впровадження подібних механізмів у національній політиці регіонального розвитку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Одним із ключових векторів інституційного регулювання національного ринку праці в умовах загострення регіональної поляризації є політика стимулювання внутрішньої мобіль-

ності висококваліфікованих трудових ресурсів. Гостра нерівномірність економічного зростання між урбанізованими агломераціями й периферійними регіонами, що репродукується під впливом демографічної депопуляції, структурної деформації зайнятості та асиметричного розподілу інвестицій, формує так звані регіональні трудові "порожнечі", які не можуть бути заповнені за рахунок ендогенних резервів [10].

Механізм функціонування національного ринку праці демонструє ознаки дуалізму: первинний сегмент охоплює стабільну зайнятість у високотехнологічних та інтелектомістких секторах з належним рівнем соціального захисту і конкурентною оплатою праці, тоді як вторинний сегмент представлений прекарною зайнятістю, часто з неформальними або нестандартними контрактами, низьким рівнем гарантій та значними ризиками соціальної маргіналізації.

У межах сегментованого національного ринку праці, де домінують дуалістичні характеристики зайнятості, внутрішня міграція висококваліфікованих кадрів постає як один із найефективніших компенсаторних механізмів перерозподілу людського капіталу. Її реалізація дозволяє пом'якшити прояви регіональної функціональної асиметрії, які формуються внаслідок агломераційної концентрації первинного сегменту ринку праці та маргіналізації периферійної зайнятості [30].

Таким чином, сегментація ринку праці на національному рівні є багатовимірним феноменом, що формується на перетині екзогенних викликів (наприклад, демографічна криза, внутрішня міграція, регіональна поляризація) та ендогенних чинників (секторна структура економіки, інституційна якість управління, рівень формалізації трудових відносин). Для досягнення економічного розвитку та зниження соціальної напруги, необхідним є комплексний підхід до регулювання сегментів ринку праці з урахуванням їхньої ролі у формуванні структурної конкурентоспроможності національної економіки. Це забезпечує цільове використання людського потенціалу, оптимізацію використання міграційного ресурсу, зменшення асиметрії між регіонами та сприяє сталому економічному розвитку.

Сучасні виклики просторового розвитку зумовлюють необхідність переосмислення механізмів управління внутрішньою трудовою міграцією, особливо в контексті збалансування регіональних диспропорцій. Стимулювання міжрегіональної мобільності передбачає застосування комплексу інституційних, фінансових і соціальних інструментів, зорієнтованих на

подолання бар'єрів міграції в межах країни. Йдеться про:

- адаптивне регіональне планування потреб у кадрах, з урахуванням прогнозованих структурних зрушень у секторі зайнятості;

- механізми контрактної прив'язки (цільові освітні програми з обов'язковим працевлаштуванням у регіоні);

- фінансові стимули (субсидії на житло, мобільність, надбавки до зарплати для дефіцитних професій);

- інституціоналізацію регіональних програм залучення кадрів (на зразок канадських PNP або китайських регіональних relocation schemes).

Стимулювання мобільності висококваліфікованих працівників у напрямку структурно депресивних регіонів, що характеризуються втратою економічної динаміки, демографічним спадом, міграційним відтоком і деградацією інфраструктури, є одним із провідних механізмів вирівнювання соціально-економічної асиметрії в національному просторі. Переїзд фахівців із високим рівнем людського капіталу до таких територій є важливим чинником активізації ендогенного зростання, трансферу знань та технологій, формування інноваційно орієнтованого середовища. Проте реалізація цього процесу стикається з численними бар'єрами: недостатньо розвинутою житловою та соціальною інфраструктурою, обмеженим доступом до якісної медицини та освіти, нерозвиненим локальним ринком праці, а також низькою привабливістю з точки зору кар'єрного зростання. Крім того, спостерігається низька ефективність існуючих державних програм стимулювання внутрішньої мобільності, що не враховують специфіку сегментації національного ринку праці.

У сучасних умовах глибоких трансформацій ринку праці, спричинених цифровізацією, екологічним переходом, демографічними змінами та геополітичними викликами, ключового значення набуває адаптивне регіональне планування потреб у кадрах. Воно передбачає не лише поточне узгодження між структурою зайнятості та професійно-кваліфікаційною пропозицією, а й прогнозування майбутніх структурних зрушень у галузевому розрізі з урахуванням регіональної специфіки та очікуваної зміни технологічної парадигми. Одним із провідних міжнародних прикладів є Skillnet в Ірландії — державна агенція, що діє як децентралізована мережа партнерств між урядом, підприємствами та освітніми закладами. Завдяки тісній взаємодії з роботодавцями, агенція здійснює періодичне оновлення регіональних профілів попи-

ту на навички, інтегруючи сценарне прогнозування щодо технологічних змін у ключових секторах. Програми Upskilling у регіонах, залежних від традиційних галузей (текстиль, машинобудування), дозволяють переорієнтувати локальний людський капітал відповідно до зростання ІТ, біоекономіки, зеленої енергетики тощо [43].

У Фінляндії функціонує система Regional Foresight, що базується на трирічному циклі оновлення прогнозів потреб у кадрах, де застосовується метод "strategic workforce scanning" у поєднанні з машинним навчанням. Дані з електронних платформ зайнятості, освітніх траєкторій та демографічного розвитку інтегруються в єдину модель, яка дозволяє формувати локалізовану карту ризиків нестачі кадрів за секторами, з відповідними рекомендаціями для місцевих рад і освітніх установ [32]. Німеччина реалізує програму Berufliche Bildung 2030, що включає територіальне планування професійної освіти відповідно до макрорегіональних сценаріїв розвитку, особливо у контексті енергетичного переходу на сході країни. Для адаптації до "зеленої" трансформації створено освітньо-виробничі кластери, які узгоджують обсяги підготовки фахівців із потребами регіонального бізнесу з горизонтом у 5-10 років [23].

В Україні питання регіонального планування кадрових потреб здебільшого реалізується у межах державного замовлення, формованого на підставі короткострокових прогнозів Міністерства економіки України. У межах ініціативи UNDP Ukraine та МОН України у 2023 р. було запропоновано пілотний підхід до розробки регіональних профілів ринку праці, що враховують очікуване відновлення критичної інфраструктури, розвиток будівельного сектору, агропереробки, логістики та послуг у деокупованих областях (Харківська, Чернігівська, Сумська). Модель враховувала не лише фактичну зайнятість, а й демографічні прогнози, обсяги внутрішньо переміщених осіб та інвестиційні плани. Крім того, у 2024 р. Державний центр зайнятості України запустив портал "Професійна карта України", що базується на принципах регіонального форсайт-планування [11; 14].

Одним із найпоширеніших інструментів спрямованої внутрішньої мобільності висококваліфікованої робочої сили є механізми контрактної прив'язки. Суть цього підходу полягає у зобов'язанні випускника працювати у визначеному регіоні або секторі впродовж певного строку після завершення освітньої програми, яка фінансується державою повністю або частково.

У Франції діє Програма для молодих лікарів у зонах з дефіцитом медичних послуг. Медичні випускники, які отримують державне фінансування, повинні відпрацювати щонайменше 2—3 роки в сільській місцевості або економічно слабких регіонах [50]. За аналогією, у Японії функціонує "Regional Quota System", що передбачає пріоритетний вступ до медичних університетів за умови укладання контракту на роботу в малозаселених регіонах після закінчення навчання [40]. В Україні функціонує окремий аналог механізмів контрактної прив'язки — цільове державне замовлення для випускників педагогічних, медичних, інженерних спеціальностей, що передбачає обов'язкове відпрацювання 3—5 років у сільській місцевості або в регіонах з низькою кадровою насиченістю [1]. Водночас ефективність цієї системи обмежується інституційною слабкістю контролю, відсутністю стимулів залишатися в регіоні після завершення контракту та слабкою соціальною привабливістю периферії. Такі програми є не лише інструментом кадрового забезпечення депресивних територій, а й засобом формування стійкого соціального капіталу у регіонах з низькою щільністю висококваліфікованих кадрів. Вони також сприяють підвищенню поворотності публічних інвестицій у людський капітал.

Фінансові важелі — одна з найефективніших форм стимулювання внутрішньої міграції висококваліфікованих працівників, особливо коли йдеться про стимулювання релокації в умовах асиметрії вартості життя та соціальних стандартів між регіонами. Вони включають грантову підтримку, компенсації витрат на релокацію та податкові пільги для роботодавців, які забезпечують працевлаштування у сферах із критичною потребою у фахівцях. Зокрема, у східних провінціях Канади, таких як Нова Шотландія, функціонують пілотні схеми підтримки галузей з високою сезонною залежністю (будівництво, сільське господарство), що створює умови для регіональної економічної стабілізації [36].

У Німеччині, згідно з програмою Arbeitgeberinitiative Pflege, надаються надбавки до зарплати та компенсації витрат на житло для працівників системи охорони здоров'я, які погоджуються працювати у східних землях, де спостерігається кадровий дефіцит [24]. У Південній Кореї діє програма Rural Return Incentives, яка передбачає компенсацію витрат на переїзд та житлові субсидії для науковців, інженерів та вчителів, що переміщуються з Сеула до провінцій з метою професійної реалізації. Уп-

родовж п'яти років уряд компенсує до 50 % вартості оренди або придбання житла, а також надає щомісячні бонуси до зарплати, які коригуються залежно від регіонального індексу дефіциту кадрів [39]. У Швеції, у межах ініціативи *Kompetensfurserjning i glesbygd*, уряд виділяє фінансування на мобільність кадрів у сфері охорони здоров'я та освіти, що включає оплату курсів шведської мови, компенсацію за переміщення родини та витрати на дитячі садки [46]. Українське законодавство передбачає можливість надання одноразової грошової допомоги молодим фахівцям, які працевлаштовуються у сільській місцевості, а також житлових субсидій через місцеві бюджети [17]. Ці інструменти сприяють зниженню трансакційних витрат на міграцію, посилюють мотивацію до переміщення в менш розвинені регіони, а також компенсують непрямі витрати асиміляції у новому соціально-економічному середовищі.

Стимулювання внутрішньої мобільності висококваліфікованих працівників до регіонів з економічною стагнацією є одним із ключових інструментів регіональної політики. Одним із найбільш ефективних інструментів просторової політики в контексті стимулювання внутрішньої мобільності висококваліфікованої робочої сили є німецька програма просторового субсидіювання "*Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur*" (GRW). Її головна мета полягає у створенні сприятливих умов для економічного зростання у депресивних регіонах шляхом прямої підтримки інвестицій у підприємницьку інфраструктуру та стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу. Програма функціонує на основі субсидій, які надаються компаніям у визначених територіях для створення та збереження робочих місць, а також для підвищення регіональної інвестиційної привабливості [25].

За офіційними даними Міністерства економіки Німеччини, лише в період з 2016 по 2020 роки в межах реалізації GRW було створено понад 50 000 сталих нових робочих місць, а також збережено ще близько 180 000 уже існуючих. Загалом, із моменту започаткування програми до 2023 року її інструменти були застосовані в рамках більш ніж 150 000 інвестиційних та інфраструктурних проєктів, що дозволило створити й підтримати приблизно 4,8 мільйона робочих місць у депресивних регіонах ФРН [20].

Емпіричні дослідження підтверджують високу ефективність програми. Так, за результатами панельного аналізу, проведеного Інститутом економічних досліджень в Галле (IWH), підприємства, які отримували підтримку в рам-

ках GRW, демонстрували приріст зайнятості на рівні 10—15 % у порівнянні з контрольними групами навіть через п'ять років після завершення фінансування. Це свідчить про довгостроковий ефект заходів просторового субсидіювання як системного механізму державної підтримки розвитку людського капіталу у менш динамічних регіонах [38].

Сучасна соціоекономічна динаміка глобального ринку праці [6; 8] актуалізує необхідність переосмислення інструментів просторового перерозподілу трудових ресурсів у межах національних господарств. У цьому контексті канадська модель стимулювання внутрішньої мобільності висококваліфікованої робочої сили заслуговує на особливу увагу як приклад ефективного поєднання фіскальних, інституційних та соціальних механізмів адаптації до регіональних викликів дефіциту людського капіталу.

Ключовим структурним елементом даної моделі є Провінційні програми номінування (*Provincial Nominee Programs, PNP*), що функціонують у межах федеративної децентралізованої системи Канади. Ці програми забезпечують адаптивне управління трудовими потоками з урахуванням специфіки регіональних ринків праці. Наприклад, провінція Британська Колумбія реалізує окремий механізм *Skills Immigration*, інтегрований у платформу *Express Entry BC*, який спрямований на цільове залучення фахівців у сфері інформаційних технологій, інженерії та науки. Такий підхід дозволяє не лише знижувати рівень структурного дефіциту праці в периферійних регіонах, а й формувати регіональну інноваційну щільність як передумову довгострокового ендегенного зростання [35].

Другим елементом є житлова політика субсидіювання доступного житла, яка реалізується за участю Канадської іпотечної та житлової корпорації та провінційних урядів. Наприклад, у провінції Квебек програма *AccesLogis* забезпечила будівництво понад 23 тис. одиниць соціального житла, що суттєво зменшило трансакційні витрати, пов'язані з внутрішнім перїздом, та підвищило мобільність трудових ресурсів. У макроекономічному контексті це сприяло зменшенню регіональної асиметрії у доступі до базових житлових послуг, одночасно знижуючи індекс соціальної вразливості мігрантів [26].

Третім структурним блоком виступають програми соціально-професійної адаптації та інтеграції, що координуються Міністерством з питань імміграції, біженців і громадянства (*IRCC*). Програма *Resettlement Assistance Program*, а також

численні провінційні settlement-ініціативи включають підготовку до виходу на ринок праці, мовні курси, професійну орієнтацію та доступ до інституцій підтримки. У довгостроковій перспективі це забезпечує поступову інтеграцію внутрішніх і зовнішніх мігрантів у структури локальної економіки, сприяючи стабілізації сегментів ринку праці [29].

Інституціоналізація децентралізованого механізму імміграційного відбору зумовила суттєве зміщення географічної парадигми міграційних потоків у напрямі регіонів із відносно нижчою щільністю населення та дефіцитом трудових ресурсів. Частка економічних іммігрантів, залучених через PNP, зросла з 1 % у 2000 році до 35 % у 2019 році, що свідчить про високу адаптивність провінцій до демографічних викликів і забезпечення політики паритетного регіонального розвитку [42]. Такий перерозподіл дозволив знизити рівень економічної концентрації та підвищити територіальну ефективність використання трудового потенціалу національної економіки.

Крім того, динаміка розподілу доходів між провінціями засвідчує зниження міжрегіональної варіації у рівні добробуту новоприбулих. За даними Статистичного управління Канади, різниця в середньому доході PNP-іммігрантів протягом перших двох років перебування варіювалась у межах 5 200—16 500 канадських доларів, що є нижчим за аналогічні показники мігрантів, залучених за централізованими федеральними механізмами [44]. Це свідчить про зменшення гетерогенності регіональних можливостей та підвищення рівня просторової рівноваги у функціонуванні трудових ринків.

Інституційна конвергенція між федеральним та провінційними рівнями імміграційної політики проявляється також у зростанні питомої ваги PNP у загальній структурі економічної імміграції — з 21 % у 2010 році до 40 % у 2023 році. Водночас, концентрація новоприбулих через PNP у провінції Манітоба (93 %) за останні роки свідчить про зростаючу інвестиційну привабливість периферійних регіонів, що є індикатором функціональної децентралізації економічного зростання [48].

У підсумку, стратегічна реалізація Канадою регіонально орієнтованої імміграційної політики забезпечує деконцентрацію економічної активності, покращення індексів регіонального паритету, а також підвищення рівня інституційної ефективності національного ринку праці. Системна інтеграція фіскальних, соціальних та інституціональних важелів сприяє сталому розвитку людського капіталу та формуванню поліцентричної моделі економічної динаміки.

У контексті динамічної регіональної реструктуризації, Китай демонструє одну з найсистемніших моделей внутрішньої міграції висококваліфікованих кадрів, що базується на схемах селективної регіональної релокації. Найвідомішою є програма "Thousand Talents Plan", яка, окрім залучення фахівців з-за кордону, має внутрішній компонент — Регіональні програми розвитку талантів (Regional Talent Introduction Programs). Провінції Сичуань, Хубей, Гуансі тощо впроваджують грантові системи регіонального залучення, які передбачають:

- одноразові бонуси до \$30 000 для фахівців, що переїжджають до регіону;
- надання пільгового житла, офісних площ;
- інституційне посередництво у працевлаштуванні — укладення контрактів із місцевими підприємствами [49].

Особливо успішним прикладом є програма "Western Development Strategy", що має на меті деконцентрацію людського капіталу з прибережних індустріальних зон до центрального та західного Китаю. Для викладачів, лікарів, науковців та інженерів передбачено зменшення податкового навантаження, гарантоване фінансування на розвиток досліджень, а також швидке оформлення "хукоу" (реєстрація проживання), що в Китаї є бар'єром для мобільності. Ці схеми релокації відіграють роль соціально-економічного вирівнювання в умовах багатшарової урбанізації та сприяють інституційній децентралізації інтелектуального потенціалу в межах національного господарства [27].

ВИСНОВКИ

Системне впровадження розглянутих механізмів сприяє збалансуванню структури національного ринку праці, усуненню надмірної концентрації трудових ресурсів у центрах з гіперурбанізацією та реіндустріалізації периферії шляхом підвищення її людського потенціалу. Це, у свою чергу, дозволяє активізувати місцеву економічну динаміку, розширити базу податкових надходжень і підвищити ефективність реалізації регіональних стратегій зростання.

Вирішення проблеми регіональних диспропорцій через внутрішню міграцію висококваліфікованої робочої сили вимагає не лише зниження транзакційних витрат для самих працівників, а й створення комплексної екосистеми розвитку, яка включає елементи інфраструктурної підтримки, інституційної довіри та соціальної якості середовища. Особливої уваги потребує гуманітарна привабливість тери-

торій — доступ до якісної освіти, медицини, культурних послуг, що формує нефінансові мотиваційні стимули для мобільності.

За результатами комплексного дослідження ОЕСР [47] щодо внеску міграції в регіональний розвиток, було виявлено важливу роль міграції у сприянні економічній конвергенції між регіонами. Так, у країнах ЄС зростання частки мігрантів на 10% асоціюється з підвищенням регіонального ВВП на душу населення на 0,15%. Найбільшою мірою від міграції вииграють економічно відсталі регіони, де позитивний ефект удвічі сильніший (0,36%) порівняно з розвиненими областями, що свідчить про потенціал міграції як інструменту скорочення міжрегіональних диспропорцій у розвитку. Для максимального використання потенціалу міграції у скороченні регіональних асиметрій необхідний комплексний підхід, що враховує різноманітні потреби регіонів та соціальних груп. Політика справедливої оплати праці та гідних умов роботи в ключових секторах допоможе регіонам залучати трудових мігрантів, що особливо важливо для демографічно вразливих областей. Ефективна регіональна політика також повинна враховувати просторові особливості міграційних процесів, підтримуючи розвиток інноваційних екосистем у містах та сприяючи більш рівномірному розподілу високоосвічених мігрантів між регіонами. Це дозволить максимально реалізувати позитивний потенціал міграції для скорочення регіональних диспропорцій та забезпечення сталого розвитку всіх територій країни.

Окреслене доводить, що внутрішня міграція висококваліфікованої робочої сили набуває значення інструменту селективної реконфігурації ринку праці, що поєднує функції перерозподілу, адаптації та інституційного оновлення. внутрішня міграція висококваліфікованої робочої сили дозволяє не лише зменшити соціально-економічні дисбаланси на регіональному рівні, а й підвищити загальну конкурентоспроможність національної економіки за рахунок більш ефективного використання стратегічного ресурсу — людського капіталу.

Література:

1. Бойко, А. І., Мельник, А. Ф. Механізми забезпечення збалансованого регіонального розвитку в Україні: стратегічні орієнтири державної регіональної політики. *Фінанси України*. 2020. № 9. С. 45—59. DOI: <https://doi.org/10.33763/finukr2020.09.045>

2. Булатова О. В., Захарова О. В., Карпенко О. І., Федоров Е. В. Економічна безпека країн в умовах сучасних глобальних трансформацій:

виклики, загрози, ризики / за заг. ред. д.е.н., проф. О. В. Булатової. Київ: МДУ, 2024. 290 с.

3. Булатова О. В., Федоров Е. В. Виклики, загрози та ризики формування національної економічної безпеки: глобальний та національний рівень. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2022. Вип. 23. С. 52—65. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2022-12-23-52-65>.

4. Булатова О., Панченко В., Іващенко О. Мегатренди міжнародного економічного розвитку і виклики економічній безпеці: потенціал управління політикою стійкості та протидії ризикам. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. № 2. С. 215—222. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-29>.

5. Заблоцька Р., Шепель О. Регулювання міжнародної міграції робочої сили в регіональних інтеграційних угодах. *Вісник: Міжнародні відносини*. 2024. Т. 56, № 2. С. 52—55. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2292.2022/2-56/52-55>.

6. Панченко В. Г., Резнікова Н. В., Іващенко О. А., Русак Д. М. Гігекономіка як середовище трансформації міжнародного ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 4. С. 12—18. DOI: https://doi.org/10.32702/2306_6814.2024.4.12

7. Панченко В. Г., Резнікова Н. В., Карп В. С., Іващенко О. А. Вплив міжнародної міграції робочої сили на макроекономічне середовище країн-донорів трудових мігрантів: теоретичні аспекти. *Ефективна економіка*. 2024. № 1. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/2858>

8. Панченко В. Г., Резнікова Н. В., Птащенко О. В., Іващенко О. А. Цифрові трансформації міжнародного ринку праці в умовах платформізації зайнятості. *Ефективна економіка*. 2024. № 2. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3063/3099>

9. Панченко В., Птащенко О. В., Резнікова Н. В., Карп В. С. Міжнародні стратегії зменшення економічних, соціальних і технологічних розривів між країнами: історичні паралелі адаптації моделей стрибкоподібного і наздоганяючого розвитку. 2025. *Агросвіт*. № 7 (квітень). С. 4—15. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2025.7.4>

10. Панченко В., Птащенко О., Резнікова Н., Карп В. Багатовимірність проблем соціально-економічного розвитку в умовах глобальних викликів: інституційні рамки політики модернізації. *Економічний простір*. 2025. № 199. С. 86—98. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.199.86-98>

11. Прогноз потреби у кадрах на 2024—2027 роки. Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua>
12. Птащенко О. В. Transformation of the global economic space in the present. Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. 2018. Вип. 4 (245). С. 14—18.
13. Птащенко О. В., Кириленко О. П., Курцев О. Ю. Вплив цифрових трансформацій на розвиток сучасного економічного простору: людський капітал, інклюзія, безпека. Бізнес Інформ. 2024. № 7. С. 180—190. URL: https://www.businessinform.net/article/?year=2024&-abstract=2024_7_0_180_190
14. Регіональні профілі ринку праці: пілотний підхід до відновлення регіонів. Міністерство освіти і науки України. 2023. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine>
15. Резнікова Н. В., Іващенко О. А. Перспективи формування нових центрів економічного зростання в умовах нової норми світової економіки як прояв незалежності. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 11. С. 5—9.
16. Резнікова Н. В., Панченко В. Г. Репортажі із цивілізаційних фронтів. На передовій міжнародної економічної політики. 2023. Київ: Аграр Медіа Груп, URL: https://www.iir.edu.ua/sites/default/files/2023-09/Monograf_reportagi_05092023_NEW.pdf
17. Сімонов Ю. О. Внутрішня трудова міграція в Україні: стан, проблеми, шляхи врегулювання. Україна: аспекти праці. 2020. № 1. С. 35—41.
18. Шепель О. С. Інтеграційна складова міжнародної трудової міграції в приймаючих країнах. Цифрова економіка та економічна безпека. 2022. Вип. 2 (02). URL: <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/58>
19. Шепель О. С. Особливості та сфери регулювання сучасної міграційної політики в приймаючих країнах. Цифрова економіка та економічна безпека. 2022. Вип. 1(01). URL: <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/36>
20. BMWK — Bundesministerium fur Wirtschaft und Klimaschutz. Regionalpolitik in Deutschland. Berlin: BMWK, 2023. 62 p.
21. Borjas George J. Economic Theory and International Migration. The International Migration Review. 1989. Vol. 23, No. 3. P. 457—485. DOI: <https://doi.org/10.2307/2546424>. Accessed 8 July 2025.
22. Bulatova O., Reznikova N., Sarbash S. Asymmetry of the modern conflicts. Przegląd Strategiczny. 2024. № 17. P. 25—34. DOI: <https://doi.org/10.14746/ps.2024.1.2>
23. Bundesministerium fur Bildung und Forschung. Berufliche Bildung 2030: Strukturwandel und Fachkräfteentwicklung. URL: <https://www.bmbf.de>
24. Bundesministerium fur Gesundheit. Fachkräfteininitiative Pflege — Jahresbericht 2023. URL: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de>
25. Bundesministerium fur Wirtschaft und Klimaschutz. Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GRW). URL: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/regionalpolitik.html>
26. Canada Mortgage and Housing Corporation. Affordable housing programs across Canada. URL: <https://www.cmhc-schl.gc.ca/professionals/industry-innovation-and-leadership/affordable-housing>
27. China State Council. Western Development Strategy and Regional Talent Plans. URL: <https://www.gov.cn/english>
28. Constant A. F., Nottmeyer O., Zimmermann K. F. The economics of circular migration = IZA Discussion Paper No. 6940. October 2012. 47 p. URL: <https://docs.iza.org/dp6940.pdf>
29. Council on Foreign Relations. What Is Canada's Immigration Policy? URL: <https://www.cfr.org/backgrounder/what-canadas-immigration-policy>
30. Emmenegger P., Husermann S., Palier B. The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies. New York, NY: Oxford University Press, 2012. 352 p.
31. Fasani F., Llull J., Tealdi C. The economics of migration: Labour market impacts and migration policies. Labour Economics. 2020. Vol. 67. Article 101929. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101929>
32. Finland Ministry of Economic Affairs and Employment. Regional Foresight in Labour Markets. URL: <https://tem.fi/en/regional-foresight>
33. Gavigan J. P. et al. Foresight for Regional Development Network: A Practical Guide to Regional Foresight. JRC-IPTS. European Commission, Research Directorate General, STRATA Programme, December 2001. 132 p. URL: <https://www.foresight.pl/assets/downloads/publications/eur20128en-APracticalGuidetoRegional-Foresight2001.pdf>
34. Goldin I., Pitt A., Nabarro B., Boyle K. Migration and The Economy: Economic Realities, Social Impacts and Political choices. University of Oxford, Oxford Martin School, 2018. URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/2018_OMS_Citi_Migration_GPS.pdf

35. Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Immigrate as a provincial nominee: Provincial Nominee Program (PNP). URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/provincial-nominees.html>

36. Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Resettlement Assistance Program (RAP). URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/program-terms-conditions/resettlement-assistance-program.html>

37. Ireland's Talent Landscape 2025. Research Partner Ipsos/ Behaviour & Attitudes (B&A), 76 p. https://www.skillnetireland.ie/uploads/attachments/Skillnet-Ireland_Irelands-Talent-Landscape-2025.pdf

38. IWH — Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle. Evaluation der GRW-Förderung: Beschäftigungseffekte von Investitionszuschüssen. URL: <https://www.iwh-halle.de/publikationen/detail/evaluation-der-grw-foerderung/>

39. Korea Research Institute for Human Settlements. National Talent Mobility and Regional Innovation. URL: <https://www.krihs.re.kr>

40. Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan. Regional Quota System in Medical Education. URL: <https://www.mhlw.go.jp>

41. Portes J. The Economics of Migration. Contexts. 2019. Vol. 18, № 2. P. 12—17. DOI: <https://doi.org/10.1177/1536504219854712>

42. Provincial Nominee Program (PNP) — Annual Report 2019. Government of Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/provincial-nominee-program-2019.html>

43. Skillnet Ireland. Labour Market Insights and Regional Skills Forecasting. URL: <https://www.skillnetireland.ie>

44. Statistics Canada. Labour and Income Statistics for New Immigrants. URL: <https://www150.statcan.gc.ca>

45. Strategic foresight: Making migration and integration policies future ready. Ministerial Forum on Migration. 42 p. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/events/2020/1/ministerial-meeting-on-migration/migration-strategic-foresight.pdf>

46. Swedish Association of Local Authorities and Regions. Competence Supply in Rural Areas. URL: <https://skr.se>

47. The Contribution of Migration to Regional Development. OECD Regional Development Studies. Paris: OECD Publishing, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1787/57046df4-en>

48. Trends in Express Entry and Provincial Nominee Programs. Immigration.ca. URL: <https://www.immigration.ca/provincial-nominee-programs>

[/www.immigration.ca/provincial-nominee-programs](https://www.immigration.ca/provincial-nominee-programs)

49. Xinhua News Agency. Relocation Incentives under Thousand Talents Plan. 2022. URL: <https://www.xinhuanet.com>

50. Zones de Revitalisation Rurale (ZRR). Government of France. URL: <https://www.economie.gouv.fr>

References:

1. Boyko, A.I. and Melnyk, A.F. (2020), "Mechanisms for Ensuring Balanced Regional Development in Ukraine: Strategic Guidelines of State Regional Policy", *Finansy Ukrainy*, vol. 9, pp. 45—59. <https://doi.org/10.33763/finukr-2020.09.045>

2. Bulatova, O.V., Zakharova, O.V., Karpenko, O.I. and Fedorov, E.V. (2024), *Ekonomichna bezpeka krain v umovakh suchasnykh hlobalnykh transformatsii: vyklyky, zahrozy, ryzyky* [Economic Security of Countries in the Context of Contemporary Global Transformations: Challenges, Threats, Risks], MDU, Kyiv, Ukraine.

3. Bulatova, O.V. and Fedorov, E.V. (2022), "Challenges, Threats, and Risks to the Formation of National Economic Security: Global and National Levels", *Visnyk Mariupolskoho derzhavnoho universytetu. Seriya: Ekonomika*, vol. 23, pp. 52—65. <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2022-12-23-52-65>

4. Bulatova, O., Panchenko, V. and Ivashchenko, O. (2023), "Megatrends of International Economic Development and Challenges to Economic Security: The Potential of Resilience Policy Management and Risk Mitigation", *Modeling the development of the economic systems*, vol. 2, pp. 215—222. <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-29>

5. Zablotska, R. and Shepel, O. (2024), "Regulation of international labour migration in regional integration agreements", *Visnyk: Mizhnarodni vidnosyny*, vol. 56 (2), pp. 52—55. <https://doi.org/10.17721/1728-2292.2022/2-56/52-55>

6. Panchenko, V.H., Reznikova, N.V., Ivashchenko, O.A. and Rusak, D.M. (2024), "The Gig Economy as a Transformation Environment of the International Labor Market", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 4, pp. 12—18. https://doi.org/10.32702/2306_6814.2024.4.12

7. Panchenko, V.H., Reznikova, N.V., Karp, V.S. and Ivashchenko, O.A. (2024), "The Impact of International Labor Migration on the Macroeconomic Environment of Labor-Exporting Countries: Theoretical Aspects", *Efektivna ekonomika*, vol. 1, available at: <https://www.nay-ekonomika.com>

ka.com.ua/index.php/ee/article/view/2858 (Accessed 8 July 2025).

8. Panchenko, V.H., Reznikova, N.V., Ptashchenko, O.V. and Ivashchenko, O.A. (2024), "Digital Transformations of the International Labor Market in the Context of Employment Platformization", *Efektivna ekonomika*, vol. 2, available at: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3063/3099> (Accessed 8 July 2025).

9. Panchenko, V., Ptashchenko, O.V., Reznikova, N.V. and Karp, V.S. (2025), "International Strategies for Reducing Economic, Social, and Technological Gaps Between Countries: Historical Parallels of Leapfrogging and Catch-Up Development Models Adaptation", *Agrosvit*, vol. 7, pp. 4—15. <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2025.7.4>

10. Panchenko, V., Ptashchenko, O., Reznikova, N. and Karp, V. (2025), "Multidimensionality of Socio-Economic Development Problems under Global Challenges: Institutional Frameworks of Modernization Policy", *Ekonomichniy prostir*, vol. 199, pp. 86—98. <https://doi.org/10.30838/EP.199.86-98>

11. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy (2024), "Forecast of Labor Force Needs for 2024—2027", available at: <https://www.me.gov.ua> (Accessed 6 July 2025).

12. Ptashchenko, O.V. (2018), "Transformation of the global economic space in the present", *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu im. V. Dalia*, vol. 4 (245), pp. 14—18.

13. Ptashchenko, O.V., Kyrylenko, O.P. and Kurtsev, O.Yu. (2024), "The Impact of Digital Transformations on the Development of the Modern Economic Space: Human Capital, Inclusion, Security", *Biznes Inform*, vol. 7, pp. 180—190, available at: https://www.businessinform.net/article/?year=2024&abstract=-2024_7_0_180_190 (Accessed 8 July 2025).

14. Ministry of Education and Science of Ukraine (2023), "Regional labor market profiles: a pilot approach to regional recovery", available at: <https://www.undp.org/uk/ukraine> (Accessed 8 July 2025).

15. Reznikova, N.V. and Ivashchenko, O.A. (2017), "Regional Labor Market Profiles: A Pilot Approach to Regional Revitalization", *Investysii: praktyka ta dosvid*, vol. 11, pp. 5—9.

16. Reznikova, N.V. and Panchenko, V.H. (2023), *Reportazhi iz tsyvilizatsiinykh frontiv. Na peredovii mizhnarodnoi ekonomichnoi polityky [Reports from the Frontlines of Civilization: At the Forefront of International Economic Policy]*, Agrar Media Grup, Kyiv, Ukraine, available at: [https://www.iir.edu.ua/sites/default/files/2023-](https://www.iir.edu.ua/sites/default/files/2023-09/Monograf_reportagi_05092023_NEW.pdf)

[09/Monograf_reportagi_05092023_NEW.pdf](https://www.iir.edu.ua/sites/default/files/2023-09/Monograf_reportagi_05092023_NEW.pdf) (Accessed 6 July 2025).

17. Simonov, Yu.O. (2020), "Internal Labor Migration in Ukraine: Status, Problems, and Ways of Resolution", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 1, pp. 35—41.

18. Shepel, O.S. (2022), "The Integration Component of International Labor Migration in Host Countries", *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka*, vol. 2(02), available at: <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/58> (Accessed 8 July 2025).

19. Shepel, O.S. (2022), "Features and Areas of Regulation of Modern Migration Policy in Host Countries", *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka*, vol. 1(01), available at: <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/36> (Accessed 8 July 2025).

20. BMWK — Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023), *Regionalpolitik in Deutschland*, Berlin: BMWK.

21. Borjas, G.J. (1989), "Economic Theory and International Migration", *The International Migration Review*, vol. 23 (3), pp. 457—485. <https://doi.org/10.2307/2546424>

22. Bulatova, O., Reznikova, N. and Sarbash, S. (2024), "Asymmetry of the modern conflicts", *Przeglad Strategiczny*, vol. 17, pp. 25—34. <https://doi.org/10.14746/ps.2024.1.2>

23. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2025), "Berufliche Bildung 2030: Strukturwandel und Fachkräfteentwicklung", available at: <https://www.bmbf.de> (Accessed 6 July 2025).

24. Bundesministerium für Gesundheit (2025), "Fachkräfteinitiative Pflege — Jahresbericht 2023", available at: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de> (Accessed 8 July 2025).

25. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2025), "Gemeinschaftsaufgabe 'Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur' (GRW)", available at: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/regionalpolitik.html> (Accessed 7 July 2025).

26. Canada Mortgage and Housing Corporation (2025), "Affordable housing programs across Canada", available at: <https://www.cmhc-schl.gc.ca/professionals/industry-innovation-and-leadership/affordable-housing> (Accessed 8 July 2025).

27. China State Council (2025), "Western Development Strategy and Regional Talent Plans", available at: <https://www.gov.cn/english> (Accessed 8 July 2025).

28. Constant, A.F., Nottmeyer, O. and Zimmermann, K.F. (2012), "The economics of circular

migration", IZA Discussion Paper No. 6940, available at: <https://docs.iza.org/dp6940.pdf> (Accessed 8 July 2025).

29. Council on Foreign Relations (2025), "What Is Canada's Immigration Policy?", available at: <https://www.cfr.org/backgrounder/what-canadas-immigration-policy> (Accessed 7 July 2025).

30. Emmenegger, P., Hausermann, S. and Palier, B. (2012), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford University Press, New York, USA.

31. Fasani, F., Llull, J. and Tealdi, C. (2020), "The economics of migration: Labour market impacts and migration policies", *Labour Economics*, vol. 67, article 101929. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101929>

32. Finland Ministry of Economic Affairs and Employment (2025), "Regional Foresight in Labour Markets", available at: <https://tem.fi/en/regional-foresight> (Accessed 7 July 2025).

33. Gavigan, J.P. et al. (2001), "Foresight for Regional Development Network: A Practical Guide to Regional Foresight", JRC-IPTS, European Commission, Research Directorate General, STRATA Programme, available at: <https://www.foresight.pl/assets/downloads/publications/eur20128en-APracticalGuidetoRegionalForesight2001.pdf> (Accessed 8 July 2025).

34. Goldin, I., Pitt, A., Nabarro, B. and Boyle, K. (2018), "Migration and The Economy: Economic Realities, Social Impacts and Political choices", University of Oxford, Oxford Martin School. available at: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/2018_OMS_Citi_Migration_GPS.pdf (Accessed 8 July 2025).

35. Immigration, Refugees and Citizenship Canada (2025), "Immigrate as a provincial nominee: Provincial Nominee Program (PNP)", available at: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/provincial-nominees.html> (Accessed 7 July 2025).

36. Immigration, Refugees and Citizenship Canada (2025), "Resettlement Assistance Program (RAP)", available at: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/program-terms-conditions/resettlement-assistance-program.html> (Accessed 8 July 2025).

37. Ipsos and Behaviour & Attitudes (B&A) (2025), "Ireland's Talent Landscape 2025", available at: https://www.skillnetireland.ie/uploads/attachments/Skillnet-Ireland_Irelands-Talent-Landscape-2025.pdf (Accessed 8 July 2025).

38. IWH (2025), "Evaluation der GRW-Förderung: Beschäftigungseffekte von Investition-

szuschussen", available at: <https://www.iwh-halle.de/publikationen/detail/evaluation-der-grw-foerderung/> (Accessed 8 July 2025).

39. Korea Research Institute for Human Settlements (2025), "National Talent Mobility and Regional Innovation", available at: <https://www.krihs.re.kr> (Accessed 8 July 2025).

40. Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan (2025), "Regional Quota System in Medical Education", available at: <https://www.mhlw.go.jp> (Accessed 7 July 2025).

41. Portes, J. (2019), "The Economics of Migration", *Contexts*, vol. 18 (2), pp. 12—17. DOI: <https://doi.org/10.1177/1536504219854712>

42. Government of Canada (2019), "Provincial Nominee Program (PNP) — Annual Report 2019", available at: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/provincial-nominee-program-2019.html> (Accessed 6 July 2025).

43. Skillnet Ireland (2025), "Labour Market Insights and Regional Skills Forecasting", available at: <https://www.skillnetireland.ie> (Accessed 8 July 2025).

44. Statistics Canada (2025), "Labour and Income Statistics for New Immigrants", available at: <https://www150.statcan.gc.ca> (Accessed 6 July 2025).

45. Ministerial Forum on Migration (2025), "Strategic foresight: Making migration and integration policies future ready", available at: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/events/2020/1/ministerial-meeting-on-migration/migration-strategic-foresight.pdf> (Accessed 8 July 2025).

46. Swedish Association of Local Authorities and Regions (2025), "Competence Supply in Rural Areas", available at: <https://skr.se> (Accessed 8 July 2025).

47. OECD (2022), "The Contribution of Migration to Regional Development", *OECD Regional Development Studies*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/57046df4-en>

48. Immigration.ca (2025), "Trends in Express Entry and Provincial Nominee Programs", available at: <https://www.immigration.ca/provincial-nominee-programs> (Accessed 8 July 2025).

49. Xinhua News Agency (2022), "Relocation Incentives under Thousand Talents Plan", available at: <https://www.xinhuanet.com> (Accessed 7 July 2025).

50. Government of France (2025), "Zones de Revitalisation Rurale (ZRR)", available at: <https://www.economie.gouv.fr> (Accessed 6 July 2025).

Стаття надійшла до редакції 13.07.2025 р.