

DOI : 10.33274/2079-4762-2018-44-2-35-42

УДК: 005.95/.96 (045)

**Штик Ю. В.,**  
канд. економ. наук

Донецький національний університет економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського,  
Кривий Ріг, Україна,  
e-mail: shtyk@donnuet.edu.ua

**Волошина С. В.,**  
канд. економ. наук,  
доцент

e-mail: voloshyna@donnuet.edu.ua

**Запорожець Ю. В.,**  
студентка

e-mail: jylua987@gmail.com

### СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ МОБІЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

UDC: 005.95/.96 (045)

**Shtyk Yu. V.,**  
PhD in Economic sciences

Donetsk National University of Economics and Trade  
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,  
Krivyi Rih, Ukraine  
e-mail: shtyk@donnuet.edu.ua

**Voloshyna S. V.,**  
PhD in Economic sciences,  
Associate Professor

e-mail: voloshyna@donnuet.edu.ua

**Zaporozhets Yu. V.,**  
Student

e-mail: jylua987@gmail.com

### ON THE UKRAINIAN LABOR MARKET MOBILITY PERSONNEL CURRENT TRENDS

**Мета.** Мета статті — статті полягає у обґрунтуванні дефініції «мобільність», визначенні видів мобільності та аналізі сучасного стану мобільності на вітчизняному ринку праці.

**Методи** Теоретико-методологічну основу дослідження склали загальнонаукові та специфічні методи пізнання, які базуються на системно-структурному підході щодо вивчення проблематики визначення мобільності та її видів. Для характеристики показників мобільності використовувався метод спостереження та аналізу.

**Результати.** Охарактеризовано підходи до визначення дефініції «мобільність», встановлено загальні риси та відмінності існуючих термінів, на підставі чого сформульовано власне судження щодо мобільності персоналу. Визначено, що мобільність персоналу досліджують за зовнішнім та внутрішнім його переміщенням. Запропоновано удосконалену класифікацію мобільності персоналу підприємства. Встановлено причини трудової міграції та її наслідки для розвитку ринку праці України. Проаналізовано основні показники зовнішньої трудової мобільності на основі підходів до класифікації руху персоналу вітчизняними науковцями на прикладі підприємства ПАТ «Рошен». На підставі проведеного аналізу визначено, що більша частина персоналу підприємства ПАТ «Рошен» працює понад один рік, що вказує на збільшення продуктивності праці. Але коефіцієнт плинності кадрів характеризується негативною динамікою, так само як і коефіцієнт зі звільнення, який має низьке значення. Встановлено, що це могло бути викликано нестабільною економічною та політичною ситуацією, антитерористичними діями на Сході країни. Зазначено, що тенденція до подальшого збільшення зовнішньої трудової міграції загрожує економічній безпеці держави.

**Ключові слова:** мобільність, ринок праці, трудова мобільність, рух персоналу, трудова міграція, заробітна плата.

**Постановка проблеми.** Для підприємства найціннішим ресурсом є персонал, саме він визначає здатність компанії ефективно функціонувати на ринку товарів та послуг. Але за умов постійного розвитку та стрімких змін зовнішнього середовища кожен працівник повинен пам'ятати, що він не зможе принести користь підприємству без здатності швидко реагувати на ці зміни та постійного підвищення своїх кваліфікаційних здібностей; така здатність називається мобільністю персоналу.

На сучасному ринку праці України можна побачити досить серйозні наслідки плинності персоналу, які гостро постають на вітчизняних підприємствах: через воєнний конфлікт, нестабільну політичну та економічну ситуації країни значна кількість населення виїжджає за кордон в пошуках кращого життя та більш високого доходу. Підприємства зазнають значних трудових та фінансових втрат, що призводить до їх банкрутства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Мобільності персоналу останнім часом присвячено багато уваги та наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Вагомі внески в аналіз цієї проблематики зробили такі вітчизняні автори: Л. Балабанова [12], Н. Беяцький, О. Білик [7], М. Виноградський, О. Грішнова [6], В. Савченко, О. Сардак [12], П. Сорокін [3], О. Шаблій, Г. Щокін та ін. До закордонних науковців, які розглядають питання стабілізації мобільності персоналу на підприємстві, належать: М. Армстронг, Н. Барр, Л. Джуелл, Р. Еренберг, С. Естрін, Т. Заславська, М. Кастельс, Р. Сміт, Р. Харбісон. Але подальшого дослідження потребує класифікація показників мобільності персоналу та повний аналіз мобільності персоналу із застосуванням коефіцієнтів обороту кадрів з прийняття, обороту кадрів зі звільнення та коефіцієнту адаптації персоналу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Термін «мобільність» походить від латинського *mobilis*, що означає рухливість, здатність до швидкого пересування або дії, зміни стану чи положення [1].

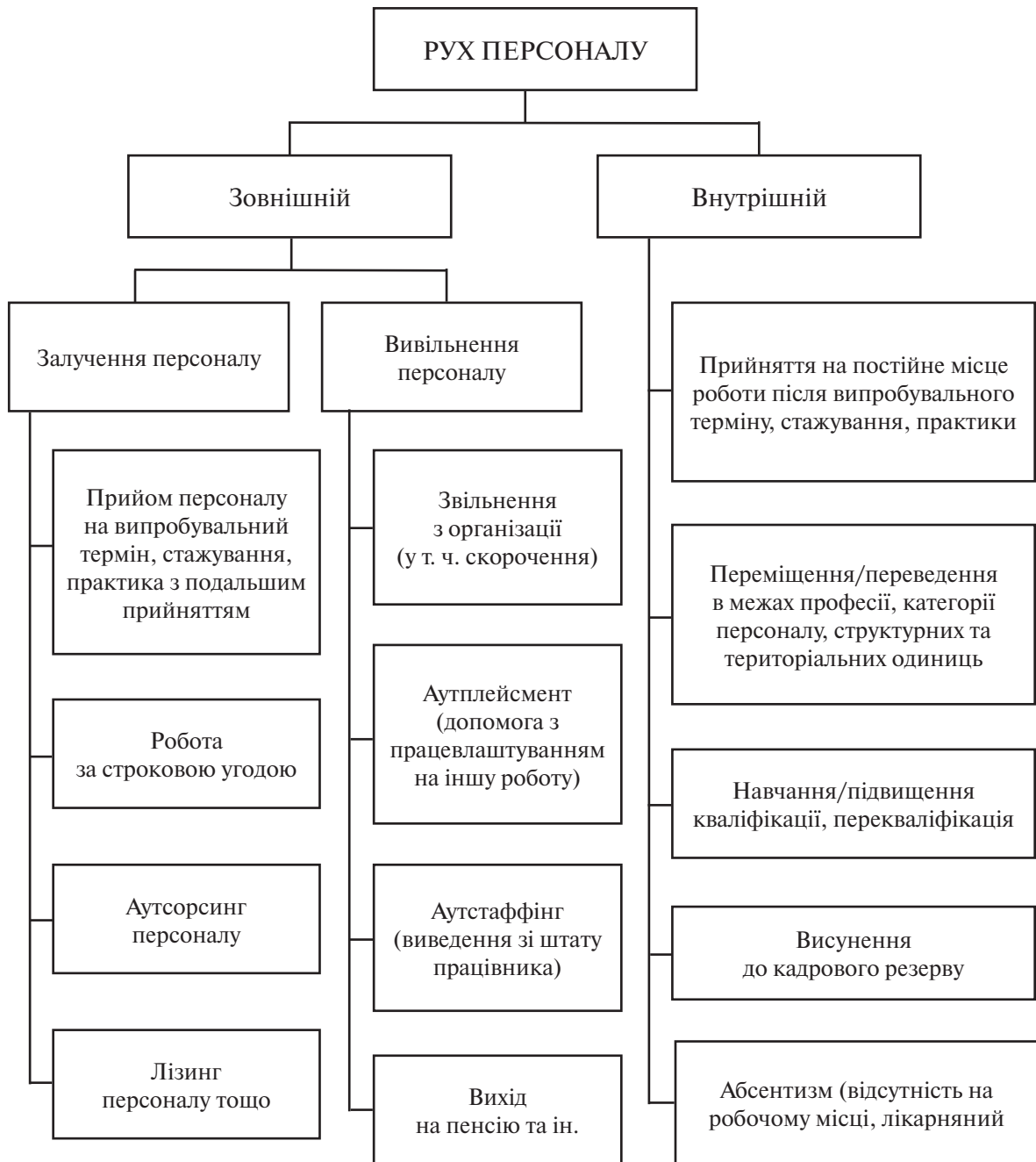
Відповідно до «Великого тлумачного словника сучасної української мови», «мобільність» — «...це здатність до швидкої зміни статусу, стану, вміння швидко орієнтуватися в ситуації, знаходити потрібні форми діяльності; соціальна категорія (перехід людей з одних громадських груп, шарів до інших)» [2, с. 534]. П. Сорокін трактує мобільність як «...будь-який перехід індивіда або соціального об'єкта, тобто всього того, що створено або модифіковано людською діяльністю, з однієї соціальної позиції до іншої» [3]. Н. Г. Марадян визначає це поняття як «... засіб адаптації робочої сили, яка підвищує її конкурентоспроможність» [4]. Ю. К. Бабанський зазначає, що «мобільність — це міра широти професійного поля діяльності робітника і стійкості (узагальненості) способів здійснення технологічних операцій» [5]. Таким чином, досліджено загальні риси та відмінності існуючих термінів, на підставі чого сформульовано власне судження щодо мобільності персоналу. Тож, мобільність — це здатність працівника швидко пристосовуватись до нестандартних умов та чітко виконувати поставлені завдання.

Мобільність персоналу вчені досліджують за зовнішнім та внутрішнім його переміщенням. Визначено, що до зовнішнього відносять всі переміщення, пов'язані з вивільненням чи залученням персоналу до організації, а до внутрішніх — переміщення персоналу в межах однієї організації, її підрозділами та територіальними одиницями (рис. 1).

Необхідно зазначити, що «трудова мобільність — важлива характеристика якості робочої сили. Це здатність до професійних і територіальних переміщень, що передбачає готовність працівника за необхідності змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію» [6].

О. Білик зазначає, що «трудова мобільність — здатність індивіда швидко адаптуватися до нових умов життєдіяльності, бажання і спроможність до якісного вдосконалення та цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання» [7].

Трудова міграція в Україні з кожним роком зростає. Жанна Балабанюк зауважила, що «трудова міграція з України набуває серйозних обертів, і якщо в 2017 році це тренд, який тільки-но посилюється, то вже у 2018–2020 роках ми будемо мати катастрофічні наслідки, якщо не буде вжито заходів з утримання і розвитку людського капіталу всередині



**Рисунок 1** — Види мобільності персоналу підприємства (складено авторами)

країни. Дефіцит трудових ресурсів вже відчутний сьогодні, і без вирішення цього питання економічне зростання не є можливим» [8].

За даними Мінсоцполітики, понад 3 мільйони 200 тисяч українських громадян постійно працюють за кордоном. А в сезонній трудовій міграції беруть участь до 9 мільйонів українців [9].

Як зазначає міністр Мінсоцполітики Андрій Рева, «державна політика України спрямована, в першу чергу, на задоволення потреб вітчизняної економіки в робочій силі. Для досягнення цієї мети Кабінетом Міністрів України схвалено Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року (Розпорядження Уряду № 482 від 12.07.2017)» [10].

Основною причиною трудової міграції є низька заробітна плата в Україні; так, за даними Державної служби статистики, «71 % трудових мігрантів зазначили ключовою причиною трудової міграції низьку заробітну плату» [11].

У червні 2018 року середня заробітна плата «становила 9141 грн, що на 24,2 % більше, ніж у червні 2017 року. Індекс реальної заробітної плати відносно червня 2017 року становив 113,0 %. Для порівняння з країнами, куди найбільше працевлаштовуються українські трудові мігранти, мінімальна заробітна плата складає: у Нідерландах — 1579 євро, США — 1048 євро, Греції — 684 євро, Великій Британії — 1401 євро, Німеччині — 1498 євро, Польщі — 503 євро. В Україні — 108 євро» [10].

Проте лише деякі мігранти за кордоном можуть знайти роботу, що відповідає їх рівню кваліфікації. «Лише 26,8 % трудових мігрантів працювали за кордоном згідно з отриманою кваліфікацією, 36 % трудових мігрантів працювали на роботах, що не потребували кваліфікації, майже 30 % — в іншій сфері, ніж мали кваліфікацію вдома» [10]. Трудова міграція за таких масштабів є досить серйозним фактором, що негативно впливає як на підприємницькі структури, так і на економіку країни в цілому.

Підходи до класифікації руху персоналу розглядали такі вітчизняні автори, як Л. В. Балабанова, О. В. Сардак, В. Р. Веснін, О. О. Гетьман, В. М. Шаповал та Ф. І. Хміль.

Л. В. Балабанова та О. В. Сардак виокремлюють такі показники мобільності персоналу:

- 1) коефіцієнт обороту кадрів з прийняття ( $K_n$ ) [12]:

$$K_n = \frac{Q_n}{Q_{сер}}, \quad (1)$$

де  $Q_n$  — чисельність прийнятого персоналу;  $Q_{сер}$  — середня чисельність персоналу за рік;

- 2) коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення ( $K_z$ ) [12]:

$$K_z = \frac{Q_z}{Q_{сер}}, \quad (2)$$

де  $Q_z$  — чисельність звільненого персоналу;

- 3) коефіцієнт загального обороту кадрів ( $K_{зо}$ ) [12]:

$$K_{зо} = \frac{Q_n + Q_z}{Q_{сер}}; \quad (3)$$

- 4) коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених кадрів ( $K_{сн}$ ) [12]:

$$K_{сн} = \frac{Q_n + Q_z}{Q_{сер}}; \quad (4)$$

- 5) коефіцієнт плинності кадрів ( $K_{пл}$ ) [12]:

$$K_{пл} = \frac{Q_z - Q_{н.з.}}{Q_{сер}}, \quad (5)$$

де  $Q_{н.з.}$  — число неминуче звільнених працівників;

- 6) коефіцієнт стабільності кадрів ( $K_{с.н.з.}$ ) [12]:

$$K_{с.н.з.} = \frac{Q_1}{Q_{сер}}, \quad (6)$$

де  $Q_1$  — число працівників зі стажем роботи більше одного року.

О. О. Гетьман та В. М. Шаповал виокремлюють:

- 7) коефіцієнт адаптації ( $K_{ад}$ ) [13]:

$$K_{ад} = Q_n - Q_z. \quad (7)$$

Для прикладу розрахунку вищезазначених показників обрано діяльність підприємства ПАТ «Рошен» за трудовими показниками (табл. 1). Компанія є одним із найбільших світових виробників високоякісних кондитерських виробів, продукція якої представлена на вітчизняному та зарубіжних ринках. «Кондитерські вироби ROSHEN виготовлені за найсучаснішими технологіями. Експлуатація сучасного високовиробничого обладнання, чітке дотримання рецептури, використання виключно високоякісної сировини та матеріалів є запорукою головних переваг продукції ROSHEN» [15].

**Таблиця 1** — Вихідні дані за 2015–2017 роки ПАТ «Рошен»  
(складено авторами на основі [14])

№	Показники	Роки		
		2015	2016	2017
1	2	3	4	5
1	Чисельність середня	757	846	750
2	Чисельність прийнятих	20	110	34
3	Чисельність звільнених	646	21	130
4	Чисельність неминуче звільнених	29	13	19
5	Чисельність працівників зі стажем роботи більше 1-го року	502	514	486

На підставі наведених показників проведемо аналіз діяльності підприємства ПАТ «Рошен» за трудовими показниками (табл. 2).

**Таблиця 2** — Динаміка ключових показників мобільності підприємства у 2015–2017 рр.  
(складено авторами на основі [14])

№ з/п	Показники	Роки			Відхилення, %		
		2015	2016	2017	2016/2015	2017/2016	2017/2015
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття	0,03	0,13	0,05	492,14	34,87	58,28
2	Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення	0,85	0,02	0,17	2,91	698,29	492,33
3	Коефіцієнт загального обороту кадрів	0,88	0,15	0,22	17,60	141,22	402,34
4	Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених кадрів	0,03	5,24	0,26	16919,05	4,99	11,84
5	Коефіцієнт плинності кадрів	0,82	0,01	0,15	1,16	1565,10	550,72
6	Коефіцієнт стабільності кадрів	0,66	0,61	0,65	91,62	106,66	102,34
7	Коефіцієнт адаптації	-626	89	-96	-14,22	-107,87	15,34

За даними табл. 2 визначено, що коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення знизився у 2016 році. Коефіцієнт зі звільнення має негативну тенденцію, що могло бути викликано нестабільною економічною та політичною ситуаціями, антитерористичними діями на Сході країни, які були наслідком масового звільнення працівників підприємства. Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття прямопропорційний коефіцієнту обороту кадрів зі звільнення. Коефіцієнт плинності кадрів характеризується негативною динамікою, що є негативним для підприємства через велику втрату персоналу. Коефіцієнт стабільності кадрів показав, що більша частина персоналу працює більше одного року, що забезпечує підприємству більшу продуктивність праці, забезпечує його висококваліфікованими кадрами та приносить більший дохід. Коефіцієнт адаптації показав, що новий персонал неадаптований, і це може викликати простої у виробництві через їх недосвідченість, але серйозних негативних наслідків він не несе через невелику кількість нового персоналу.

**Висновки.** Таким чином, у статті охарактеризовано підходи до визначення дефініції «мобільність», встановлено загальні риси та відмінності існуючих термінів, на підставі чого сформульовано власне судження щодо мобільності персоналу. Визначено, що мобільність персоналу досліджують за зовнішнім та внутрішнім його переміщенням. Запропоновано удосконалену класифікацію мобільності персоналу підприємства. Встановлено причини трудової міграції та її наслідки для розвитку ринку праці України. Проаналізо-

вано основні показники зовнішньої трудової мобільності на основі підходів до класифікації руху персоналу вітчизняними науковцями на прикладі підприємства ПАТ «Рошен».

На підставі проведеного аналізу визначено, що більша частина персоналу підприємства ПАТ «Рошен» працює понад один рік, що вказує на збільшення продуктивності праці. Але коефіцієнт плинності кадрів характеризується негативною динамікою, так само як і коефіцієнт зі звільнення, який має низьке значення. Встановлено, що це могло бути викликано нестабільною економічною та політичною ситуацією, антитерористичними діями на Сході країни. Зазначено, що тенденція до подальшого збільшення зовнішньої трудової міграції загрожуватиме економічній безпеці держави.

#### Список літератури / References:

1. Куйбашев П. Сучасний словник іншомовних слів. К. : Довіра, 2006. 789 с.  
Kuybashev, P. (2006). *Suchasniy slovník inshomovnyh slov* [Modern dictionary of foreign words]. Kyiv, Dovira Publ., 789 p.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : Перун, 2001. 1440 с.  
Busel, V. T. (2001). *Velikiy tлумachniy slovník suchasnoyi ukrainskoyi movi* [Large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language]. Kyiv, Perun Publ., pp. 1440.
3. Сорокин П. А. Социальная мобильность, ее формы и флуктуации // Социология : хрестоматия для вузов. М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2002. С. 449–479.  
Sorokin, P. A. (2002). *Socialnaya mobilnost, ee formy i fluktuacii* [Social mobility, its forms and fluctuations] // Sociologia [Sociology]. Moscow, Akademicheskii proekt Publ., pp. 449–479
4. Мурадян Н. Г. Рынок и занятость (социально-экономический анализ и прогноз). М. : Луч, 1991. — 245 с.  
Muradyan, N. G. (1991). *Rynok i zanyatost (sotsialno-ekonomicheskii analiz i prognoz)* [Market and employment (socio-economic analysis and forecast)]. Moscow, Luch Publ., pp. 245.
5. Бабанский Ю. К. Избранные педагогические труды. М. : Педагогика, 1989. 558 с.  
Babanskiy, U. K. (1989). *Izbrannye pedagogicheskie Trudy* [Selected pedagogical works]. Moskov, Pedagogika Publ., pp. 558
6. Богиня Д. П., Гришнова О. А. Основы экономики праці. К. : Знання-Прес, 2000. 121 с.  
Boginya, D. P., Grishova, O. A. (2000). *Osnovy ekonomiki praci* [Fundamentals of labor Economics]. Kyiv, Znanya-Press Publ., pp. 121.
7. Білик О. М. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності // Україна: аспекти праці. 2009. № 1. С. 43–46.  
Bilik, O. M. (2009). *Osnovni naprymi zberezennya i rozvitku nacionalnogo ludskogo kapitalu za rakhunok aktivizacii trudovoi mobilnosti* [The main directions of preservation and development of national human capital through the intensification of labor mobility]. *Ukraina: aspekty praci* [Ukraine: labour aspects], no. 1, pp. 43–46.
8. Ринок праці в 2018 році: українці хочуть отримувати більше, ніж можуть дати роботодавці. URL : <https://ua.112.ua/statji/rynok-pratsi-v-2018-rotsi-ukraintsi-khochut-otrymuvaty-bilshe-nizh-mozhut-daty-robotodavtsi-431936.html>.  
Labor market in 2018: Ukrainians want to get more than employers can give. Available at : <https://ua.112.ua/statji/rynok-pratsi-v-2018-rotsi-ukraintsi-khochut-otrymuvaty-bilshe-nizh-mozhut-daty-robotodavtsi-431936.html> (accessed 4 November 2018).
9. Ринок праці: подолати трудову міграцію. URL : <https://www.rudana.com.ua/misto/rynok-praci-podolaty-trudovu-migraciyu>.  
Labor market: to overcome labour migration. Available at : <https://www.rudana.com.ua/misto/rynok-praci-podolaty-trudovu-migraciyu> (accessed 5 November 2018).

10. Рева А. Вирішення проблеми трудової міграції полягає у збільшенні рівня оплати праці. Міністерство соціальної політики України. URL : <https://www.msp.gov.ua/news/15854.html>.

Reva, A. (2018). *Vyrishennia problemy trudovoi mihratsii poliahaie u zbilshenni rivnia oplaty pratsi* [The solution to the problem of labour migration is to increase the level of wages]. Available at : <https://www.msp.gov.ua/news/15854.html> (accessed 5 November 2018).

11. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

State Statistics Service of Ukraine. Available at : <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed 6 November 2018).

12. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

Balabanova, L. V., Sardak, O. V. (2011). *Upravliniya personalom* [Personnel management]. Kyiv, Tsentr uchbovoi literature Publ., pp. 468.

13. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підр. для студ. вищ. навч. закл. К. : Академ-видав, 2006. 486 с.

Xmil, F. I. (2006). *Upravliniya personalom* [Personnel management]. Kyiv, Akademvidav Publ., pp. 486.

14. Smida. URL : <https://smida.gov.ua> (дата звернення 06.12.2018).

Smida. Available at : <https://smida.gov.ua> (accessed 6 November 2018).

**Цель.** Цель статьи заключается в обосновании дефиниции «мобильность», определении видов мобильности и анализе современного состояния мобильности на отечественном рынке труда.

**Методы.** Теоретико-методологическую основу исследования составили общенаучные и специфические методы познания, основанные на системно-структурном подходе к изучению проблематики определения мобильности и ее видов. Для характеристики показателей мобильности использовался метод наблюдения и анализа, а предложения по преодолению мобильности разрабатывались с применением метода систематизации.

**Результаты.** Охарактеризованы подходы к определению дефиниции «мобильность», установлены общие черты и различия существующих сроков, на основании чего сформулировано собственное суждение по поводу мобильности персонала. Определено, что мобильность персонала исследуют с внешним и внутренним его перемещением. Предложена усовершенствованная классификация мобильности персонала предприятия. Установлены причины трудовой миграции и ее последствия для развития рынка труда Украины. Проанализированы основные показатели внешней трудовой мобильности на основе подходов к классификации движения персонала отечественными учеными на примере ПАО «Рошен». На основании проведенного анализа определено, что большая часть персонала предприятия ПАО «Рошен» работает более одного года, что указывает на увеличение производительности труда. Но коэффициент текучести кадров характеризуется отрицательной динамикой, как и коэффициент высвобождения, который имеет низкое значение. Установлено, что это могло быть вызвано нестабильной экономической и политической ситуацией, антитеррористическими действиями на Востоке страны. Указано, что тенденция к дальнейшему увеличению внешней трудовой миграции угрожает экономической безопасности государства.

**Ключевые слова:** мобильность, рынок труда, трудовая мобильность, движение персонала, трудовая миграция, заработная плата.

**Objective.** Objective is to substantiate the definition of «mobility», the definition of types of mobility and the analysis of the current state of mobility in the domestic labor market.

**Methods.** The theoretical and methodological basis of the study consisted of general scientific and specific methods of cognition based on the system-structural approach to study the problem of mobility definition and its types. For the characterization of mobility indicators, the method of observation and analysis was used, and proposals to overcome mobility were developed using the method of systematization.

**Results.** *The approaches to definition of «mobility» is defined, general features and differences of existing terms are established, on the basis of which the own opinion on «personnel mobility» is formulated. It has been determined that the mobility of personnel is being investigated by external and internal displacement. The advanced classification of personnel mobility of the enterprise is offered. The causes of labor migration and its consequences for the development of the Ukrainian labor market are established. The basic indicators of external labor mobility on the basis of approaches to the classification of personnel movement by the national scientists are analyzed on the example of the enterprise 'Roshen'. Based on the analysis conducted, most of the personnel of Roshen has been operating for more than one year, indicating an increase in the productivity of labor. However, the coefficient of fluidity of frames is characterized by negative dynamics, as well as the coefficient of release, which has a low value. It has been established that this could be due to an unstable economic and political situation, anti-terrorist actions in the eastern part of the country. It is noted that the tendency for further increase of external labor migration threatens the economic security of the state.*

**Key words:** *mobility, labor market, labor mobility, movement of personnel, labor migration, wages.*

*Надійшла до редакції 29.11.2018*

DOI : 10.33274/2079-4762-2018-44-2-42-48

УДК 314.74

**Яковенко Ю. В.,**  
асистент

Донецький національний університет економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського,  
Кривий Ріг, Україна,  
e-mail: yakovenko@donnuet.edu.ua

#### **КЛІМАТИЧНА МІГРАЦІЯ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ**

UDC 314.74

**Yakovenko U. V.,**  
Assistant Professor

Donetsk National University of Economics and Trade  
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,  
Krivyi Rih, Ukraine,  
e-mail: yakovenko@donnuet.edu.ua

#### **CLIMATE MIGRATION: THE ESSENCE AND FEATURES**

**Мета.** *Мета статті — визначення сутності кліматичної міграції та її особливостей.*

**Методи.** *У процесі дослідження використано методи групування, порівняння та узагальнення (для уточнення сутності понять екологічний біженець, екологічний мігрант та екологічно/кліматично переміщена особа). Методи синтезу та конкретизації використано для вивчення й узагальнення понять «кліматичний мігрант» та «кліматична міграція». Метод індукції використано під час вивчення ознак та особливостей розвитку кліматичної міграції.*

**Результати.** *За результатами проведеного дослідження розкрито сутність понять «екологічний біженець», «екологічний мігрант», «екологічно/кліматично переміщена особа», «кліматичні зміни», «негативні наслідки зміни клімату». Надано авторське визначення поняття «кліматичний мігрант» як особи, яка внаслідок змін кліматичних умов навколишнього середовища, що негативно впливають на умови життя, становлять пряму чи опосередковану загрозу її життю, зобов'язана змінити тимчасово або на постійній основі своє*

© Ю. В. Яковенко, 2018