

*Смалійчук Г.В.,*  
асистент,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ІНКЛЮЗИВНИЙ ПІДХІД В АДАПТАЦІЇ ІМІГРАНТІВ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

Процеси глобалізації та пов'язані з ними масові міграції вимагають нових форм і ефективних технологій управління наростаючими процесами міграції. У цих умовах особливого значення набуває пошук нових форм відносин з мігрантами. Сприяння інтеграції іммігрантів у сфері зайнятості у більшості розвинених країн здійснюється, головним чином, у рамках загальнонаціональних програм, які стосуються соціально вразливих верств населення.

Тому Україна теж має сприйняти і застосувати досвід проведення заходів, чітко орієнтованих на професійну підготовку іммігрантів, полегшення працевлаштування та сприяння їх автономної зайнятості.

Для України, де попит на трудових мігрантів спостерігається в основному у неформальних секторах економіки, актуальним є питання використання праці іммігрантів.

Одним з найважливіших факторів, що визначають успіх або, навпаки, неуспіх соціально-культурної адаптації мігранта, є культурна дистанція.

Фактор культурної дистанції є значущим для всіх категорій мігрантів, включаючи туристів, студентів і бізнес-туристів [2]. Він чинить серйозний вплив на їх особисте життя і, в той же час, зумовлює успішність ролівої або професійної адаптації.

Дослідники називають різні чинники, що впливають на адаптацію іммігрантів у новому суспільстві.

Специфічними факторами, що впливають на процес адаптації є:

1. суспільство виходу (Етнографічні характеристики (мова, релігія, цінності), економічні умови країни виходу);
2. суспільство поселення (Міграційна політика — цілеспрямована чи неузгоджена, установки щодо імміграції (сприятливі — несприятливі), наявність доступної та корисної соціальної підтримки);

3. фактори, дія яких відбувається у процесі акультурації (Стратегії акультурації, збереження культури, соціальна підтримка, стратегії та ресурси виживання, заборони і дискримінація)

Вирішальну роль грає така інтеграція у ринок праці, яка б передбачала належне працевлаштування і кар'єрні перспективи. Також, уваги потребує надання освіти і місця на ринку праці дітям іммігрантів, які входять на ринок праці у великій кількості [3, с. 234—237].

Політика інклюзії повинна обов'язково включати [1]:

- інклюзію на ринку праці;
- можливість возз'єднання сімей;
- можливість тривалого проживання на території держави;
- натуралізацію;
- антидискримінаційні заходи.

Розроблення міграційної політики та нівелювання негативних тенденцій у сфері зовнішньотрудової імміграції до України неможливо без врахування зазначених принципів і заходів, спрямованих на зменшення культурної дистанції.

### **Література**

1. *Иванова В.* Концепт социальной инклюзии и эксклюзии в глобальном обществе: дрейф по социальным институтам акторам и практикам — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://jsps.hse.ru/2013-11-2%20/88233168.html>

2. *Смолина Т.Л.* Адаптация к инокультурной среде: анализ родственных понятий – <http://humanpsy.ru/smolina/adaptation>

3. *Тарасюк В. В.* Культурний шок як один із чинників адаптації і ре-адаптації мігрантів у новому соціокультурному співтоваристві / В. В. Тарасюк // Психологічні перспективи. — 2011. — Вип. 17. — С. 232-240.

УДК 331.5.024.52

**Кичань О. М.,**

канд. екон. наук, викладач,

**Вошкулат Є.О.,**

студент,

Університетський коледж,

Київський університет імені Бориса Грінченка

## **ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НА РИНОК ПРАЦІ**

У наш час ринок праці є важливою системою функціонування. Для вирішення питань на ринку праці, для підвищення його популярності, відповідно на нього повинні впливати певні чинники, голов-