company "SoftServe," which uses HR analytics to identify key competencies necessary to achieve business goals. Another example is the company "Nova Poshta," which uses HR analytics to forecast and plan its staffing needs, helping it to manage its human capital more effectively [14, p. 295].

These examples show that despite various challenges, HR analytics is developing in Ukraine and has already produced positive results for companies that have implemented it. Therefore, HR analytics is already being used in various sectors in Ukraine, including retail, IT, and education, and continues to gain momentum. Despite challenges related to technological changes, cultural differences, and regulatory environments, companies that implement HR analytics are already seeing positive results.

It is also worth noting that HR analytics not only helps Ukrainian companies effectively manage internal resources but also compete at an international level. For example, the company "MHP," a leader in the agricultural sector in Ukraine, uses HR analytics to optimize its global structure and enhance the efficiency of its international teams.

Finally, HR analytics helps Ukrainian companies adapt to rapid changes in the labor market. For example, "Ring Ukraine," a company specializing in security systems, uses HR analytics to forecast changes in the skills required by its employees and to plan its training and development strategy.

HR analytics in Ukraine is not only an important tool for effective human capital management but also a key factor influencing the competitiveness of companies at an international level.

Ukrainian companies that implement HR analytics successfully use it to forecast staffing needs, optimize hiring processes, assess productivity, plan employee career growth, and enhance team effectiveness.

All of this demonstrates that HR analytics in Ukraine has great potential for further development and can play a crucial role in overcoming the challenges facing Ukrainian companies in the context of globalization and technological changes.

The relevance of analytical tools for Ukraine is illustrated in table 2.

Table 2

The relevance of HR analytics indicators in wartime conditions.

HR Analytics indicators	The relevance in wartime conditions	Reasons
Forecasting specialist staffing needs	High	Population emigration, mobilization
Assessing employee productivity	High	The need for maximally efficient resource usage
Career development planning	Low	Instability and unpredictability of the situation
Analysis of staff turnover	High	The necessity to retain and motivate key employees
Analysis of employee well-being	High	Supporting the morale of employees in wartime conditions

Source: Suggested by the author.

HR analytics is an innovative tool that is changing the trends of modern personnel management. With its help, organizations can transform vast amounts of data about their employees into valuable information that influences decision-making and shapes business

strategies. From talent acquisition to development and retention, HR analytics provides leaders with tools to improve productivity, engagement, and overall workforce effectiveness.

The implementation of HR analytics can significantly enhance the efficiency of the enterprise, as it provides a deeper analysis of employee data, which in turn allows you to better understand how personnel management affects the overall performance of the company.

With the help of HR analytics, you can identify the most effective strategies for hiring personnel by examining where the best candidates come from and which assessment methods are the most productive. You can also develop strategies to reduce employee turnover by analyzing the reasons why they left the company and finding effective ways to increase employee loyalty and satisfaction.

HR analytics also helps optimize staff costs by providing salary and other compensation analysis, and there are opportunities for more efficient resource allocation. This may include changes in the remuneration structure that not only reduce costs, but also increase employee motivation.

Using data on staff performance, it is possible to identify key factors affecting productivity and implement changes that will improve work processes and working conditions. In addition, HR analytics helps companies better manage HR risks by identifying potential problems before they lead to serious consequences.

Providing the company's management with reliable information, HR analytics improves the quality of personnel decision-making. This can relate to various aspects - from recruitment and development of personnel to optimization of workplaces and improvement of the relationship between employees and management.

Finally, HR analytics promotes strategic planning, allowing you to anticipate future personnel needs and respond to market trends more flexibly and efficiently. Using data on the level of involvement and culture of the company, you can also form more cohesive and productive teams.

In general, HR analytics transforms traditional personnel management into a more dynamic and data-driven process that contributes to the overall efficiency of the enterprise.

The article Academy to innovate HR [18] examines 15 cases that confirm the positive impact on business performance through HR analytics.

As an example, we can separate the case of "Flight risk at IBM," the analysis was conducted at IBM, where staff turnover was high for certain important positions for business. Using IBM Watson's machine learning capabilities, a team of workforce analysts developed an algorithm that included sources such as hiring data, tenure, service promotion history, performance, position, salary, location, position, etc. The company also took into account employee sentiment measured through their social pulse. The hypothesis was that interactions with social media could decline when employees think about quitting. Investments brought in $ 300 000 000 over four years, and turnover in critical positions decreased by 25%. According to the report, productivity also improved, and hiring costs fell [18, 19].

Confirms the relevance and necessity of using HR analytics in the company's activities and international studies of MIT Sloan Management Review [17] conducted with the participation of IBM Institute for Business Value (the survey involved about 3,000 managers and analysts from different industries and countries). The results showed that companies that use analytics tools in their activities are five times more productive and successful than those that only partially (at the level of descriptive models) use HR analytics in their company [14, p.297].

Success in implementing HR analytics depends on many factors, including the data culture within the company, the presence of qualified analysts, and ethical considerations in the collection and processing of employees' personal data. If these requirements are met, HR analytics can help companies fully realize their human potential, ensuring sustainable growth and competitiveness in the market [16, p.62].

Conclusions. Thus, HR analytics is no longer just a trend in personnel management but is becoming a standard for organizations striving to improve their processes and achieve strategic goals. The development of digital technologies and analytical tools opens up new opportunities for understanding and utilizing human capital, which is a key asset of any organization. With HR analytics, companies can not only identify weaknesses and improvement opportunities but also use this data to create added value and achieve a competitive advantage.

HR professionals are faced with the task of integrating analytics into all aspects of personnel management. From recruitment to the moment when an employee leaves the company, every stage of the employee life cycle can be optimized using data, which in turn requires HR departments to have not only technical skills but also a deep understanding of business processes and strategies.

However, as the use of HR analytics grows, so does the responsibility for ethical data usage. Companies must be prepared to transparently communicate with employees about how their data is collected and used. Considering employees' interests will be key to maintaining trust and a positive attitude towards analytical initiatives.

In conclusion, HR analytics opens up broad perspectives for transforming human resource management. Its active use and continuous improvement helps organizations build a healthier and more productive work environment and contributes to the achievement of strategic business goals. As a result, HR analytics becomes not only a tool for measurement and analysis but also an important element that shapes the culture and future of organizations.

Prospects for further research. In the further research, the aim is to investigate the best practices of HR analytics tailored for application by Ukrainian enterprises in contemporary conditions. The goal is to select the most effective HR analytics tools for implementation based on the scale of enterprises and sectors of the economy.

References.

1. Fernandez, V., & Gallardo-Gallardo, E. (2021). Tackling the HR digitalization challenge: key factors and barriers to HR analytics adoption. URL: emerald.com.
2. McCartney, S., & Fu, N. (2022). Bridging the gap: why, how and when HR analytics can impact organizational performance. Management Decision.
3. Danilenko, O. A. (2023). HR-metryky yak instrument HR-analityky sotsialno-psykholohichnoho klimatu kolektyvu pidpryiemstva. Problemy suchasnykh transformatsii. Seriia: ekonomika ta upravlinnia.
4. Vonberg, T. V. (2019). HR-analityka yak pidgruntya funktsionuvannia suchasnoi orhanizatsii. Ekonomichna analityka: suchasni realii ta prohnozni mozhlyvosti.
5. Hrishnova, O. A. (2011). Nagromadzhennya lyudskogo, intelektualnogo i socialnogo kapitalu pidpriyemstva yak osnovna forma jogo kapitalizaciyi. Visnik Doneckogo universitetu ekonomiki ta prava, (1), 10-13.Hrishnova, O. A. (2009).
6. Hrishnova, O. A. (2015). Investuvannia v liudskyi kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi. Kyiv: KNEU.
7. Kotsur, A., Ostroverkhov, V., Prokhorovska, S., Barska, Yu. (2022). HR-analityka u systemi upravlinnia suchasnym pidpryiemstvom. Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy.

8. Wirges, F., & Neyer, A. K. (2023). Towards a process-oriented understanding of HR analytics: implementation and application. Review of Managerial Science.
9. Edwards, M. R., Charlwood, A., Guenole, N., & Marler, J. (2022). HR analytics: An emerging field finding its place in the world alongside simmering ethical challenges. Human Resource Management Journal.
10. Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management.
11. Bassi, L. (2011). Raging debates in HR analytics. People and Strategy.
12. Zhukovska, S. Hr-analityka yak instrument upravlinnia biznesom ta vymiriuvannia efektyvnosti investytsii. Zhukovska, S. (2023). Hr-analityka yak instrument upravlinnia biznesom ta vymiriuvannia efektyvnosti investytsii. Ivan Franko National University of Lviv
13. Shcherbina, O. V., & Shkurenko, M. I. (2022). Hr–analityka: perevahy ta vyklyky.
14. Vronskyi, M. O. (2020). Zmist katehorii HR-analityka ta yii rozvytok v ukrainskykh kompaniiakh. Visnyk studentskoho naukovoho tovarystva DonNU imeni Vasylia Stusa.
15. Bertash, I. (2020). HR-analityka systemy upravlinnia personalu pidpryiemstva.
16. Kremer, K. (2018). HR analytics and its moderating factors. Vezetéstudomány-Budapest Management Review.
17. Analytics: The new path to value. How the smartest organizations are embedding analytics to transform insights into action. URL: Otrymano z https://frankdiana.files.wordpress.com/2010/11/ibm-mit-analytics-study.pdf.
18. Academy to innovate HR URL: Otrymano z https://www.aihr.com/blog/hr-analytics-case-studies/.
19. ORGBUE URL: Otrymano z https://www.orgvue.com/resources/research-report/strategic-workforce-analytics-research-report/.

Носаль О.М., аспірант
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
nosal.forwork@gmail.com

HR-АНАЛІТИКА В СИСТЕМІ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Дослідження фокусується на ролі HR-аналітики як інструменту для ефективного управління людським капіталом в організаціях. Метою статті є дослідити методи збору, аналізу та інтерпретації даних про співробітників та їх вплив на стратегічне прийняття рішень в HR; довести, що використання HR-аналітики може сприяти покращенню продуктивності, залученості та загального добробуту працівників, а також внести вклад у досягнення бізнес-цілей компанії в умовах сучасних викликів.

У статті розглядається актуальність та необхідність використання HR-аналітики як інструменту для підвищення ефективності управління людським капіталом на підприємствах у контексті сучасних економічних та соціальних викликів. Проведений аналіз теоретичних підходів до визначення поняття "людський капітал" та "HR-аналітика", висвітлюють важливість даних напрямків для підвищення конкурентоспроможності підприємства та адаптації до змінюваних умов ринку. Подано класифікацію основних методів і технік HR-аналітики, які можуть бути використані для оптимізації процесів залучення, розвитку та утримання працівників. Також у статті обговорюються переваги впровадження аналітичних інструментів в стратегічне управління персоналом та розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи з людськими ресурсами на підприємстві. В статті наголошується, що сучасні виклики ринку вимагають від HR-фахівців не лише високого рівня розуміння бізнес-процесів, але й знання методів HR-аналітики для прийняття обґрунтованих рішень, що базуються на об'єктивних даних.

У статті розглядаються приклади впровадження HR-аналітики великими українськими компаніями, наводяться ключові показники HR-аналітики, пропонуються інструменти для впровадження HR-аналітики підприємством для підвищення ефективності використання людського капіталу підприємства в умовах сучасних викликів. В контексті постійної зміни бізнес-ландшафту, в статті

акцентована увага на стратегічній ролі HR-аналітики у формуванні гнучких та відповідальних кадрових стратегій, здатних швидко адаптуватися до нових умов ринку та забезпечити стійке ведення бізнесу.

Основною думкою статті є доведення, що у непростих умовах сьогодення HR-аналітика відіграє ключову роль у забезпеченні довгострокового успіху організації, допомагаючи HR-фахівцям бути не просто керівниками персоналу, а стратегічними партнерами, здатними впливати на рішення, що формують майбутнє компанії.

Ключові слова: HR, аналітика, оптимізація, розвиток персоналу, ефективність, стратегічне управління, людський капітал, управлінські рішення, роль аналітики.

УДК 314.1:371
JEL J 61, J62, J70,
ORCID ID 0000-0002-3941-2286
DOI https://doi.org/10.17721/tppe.2024.48.15

Олійник О.О., к.е.н., доцент
Національний університет водного господарства та природокористування
o.o.oliynuk@nuwm.edu.ua

ВПЛИВ ТОЛЕРАНТНОСТІ НА ПРИВАБЛИВІСТЬ КРАЇНИ ДЛЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ІММІГРАНТІВ

Метою статті є дослідження впливу толерантності до іммігрантів на привабливість країни для чотирьох категорій інтелектуальних мігрантів (студентів університетів, високоосвічених працівників, підприємців, засновників стартапів) на прикладі країн, які є членами ОЕСР. Для оцінювання впливу толерантності в приймаючих суспільствах на привабливість країни для інтелектуальних мігрантів використано Індикатори привабливості талантів ОЕСР та показники оцінювання рівня толерантності до іммігрантів в різних аспектах її прояву. Визначено, що країни ОЕСР мають різний рівень привабливості для навчання, працевлаштування, започаткування власної справи та стартапів іноземними громадянами.

Для дослідження впливу толерантності на привабливість країни для інтелектуальних мігрантів використано метод кореляційного аналізу. Розраховані значення коефіцієнтів кореляції Пірсона дозволяють стверджувати, що толерантність до іммігрантів є суттєвим драйвером імміграції до країн ОЕСР для усіх чотирьох груп інтелектуальних іммігрантів: значення коефіцієнтів кореляції від 0,537 для високоосвічених працівників – до 0,672 для засновників стартапів. Рівне ставлення та відсутність дискримінації впливає на привабливість країни для іноземних студентів університетів та підприємців. Забезпечення свободи віросповідання та релігії в країні є важливим чинником формування її привабливості для інтелектуальних мігрантів – значення коефіцієнтів кореляції більше 0,5 (за виключенням категорії «засновники стартапів»). Забезпечення права вільно висловлювати свої політичні погляди, збиратися разом у громадських місцях, приєднуватися до громадських груп і асоціацій, політично організовуватися будь-яким способом є привабливим фактором для іноземних студентів університетів, високоосвічених працівників та підприємців – розраховані значення коефіцієнтів кореляції Пірсона перевищують 0,6. Виявлені взаємозв'язки стануть основою для обґрунтування пріоритетних заходів забезпечення толерантного середовища проживання мігрантів. Розробка та реалізація таких заходів є особливо актуальною для України, адже поширення випадків нетерпимості, насильства та вбивств емігрантів вимагає швидкого впровадження дієвих заходів, спрямованих на підвищення рівня толерантності та недопущення дискримінації вихідців з України.

Ключові слова: *толерантність, дискримінація, повага, рівність, свобода, різноманітність, міграція, інтелектуальна імміграція.*

Постановка проблеми. Процес інтеграції та глобалізації в сучасному світі стимулює інтенсивність взаємодії між різними державами та культурами. Посилює цей процес гострий дефіцит кваліфікованих працівників, що призводить до зростання конкуренції між країнами в

боротьбі за залучення та утримання висококваліфікованих іммігрантів. Їхня присутність наразі найбільша в розвинених регіонах, таких як Європа, Австралія та Америка [1]. Високорозвинені країни світу, які будують свій економічний успіх на знаннях та інноваціях, все більше конкурують за таланти, визнаючи, що саме талановитим і висококваліфікованим працівникам належить відіграти ключову роль у майбутньому економічному процвітанні країн. Саме високоосвічені та висококваліфіковані працівники займають робочі місця, які є ключовими для впровадження інновацій та технологічного прогресу, і, зрештою, сприяють швидшому економічному зростанню [2].

Зростаюча інтелектуальна мобільність населення перетворює багато країн на полікультурні спільноти, гармонійний розвиток яких можливий лише на принципах рівності та недискримінації, толерантності до різних відображень людської та культурної ідентичності. В сучасному глобалізованому світі толерантність розглядається як основний демократичний принцип, який допомагає громадянському суспільству сприймати зростаючий рівень різноманітності. Саме толерантність прийнято розглядати як інструмент, здатний подолати розкол населення за національною, расовою, релігійною, етнічною ознаками та соціальну категоризацію в суспільстві [3]. Питання толерантності відносно інтелектуальних мігрантів особливо гостро стоїть для України з початку повномасштабних воєнних дій на нашій території, що призвело до масової внутрішньої та зовнішньої еміграції українців. Переважна більшість мігрантів з України – це високоосвічені особи з вищою або незакінченою вищою освітою: їхня частка серед українських мігрантів в Польщі становить 61,57%, в Німеччині – 69,53%, в Італії – 69,7%, в Чехії – 57,65% [4]. При цьому мешканці приймаючих країн не завжди толерантно ставляться до українців, почастішали випадки нападів на національному ґрунті, в тому числі з летальними наслідками [5].

Аналіз останніх публікацій. Поняття «толерантність» набуло широкого вжитку у зв'язку зі зміцненням ЮНЕСКО в царині нормалізації міжнародних відносин. Відповідно до визначення, наведеного в Декларації принципів толерантності [6], толерантність означає «повагу, прийняття і правильне розуміння багатого розмаїття культур нашого світу, форм вираження та способів прояву індивідуальності людини. Цьому сприяють знання, відкритість, спілкування та свобода думки, совісті та переконань. Толерантність – це гармонія в різноманітності. Це не лише моральний обов'язок, а й політична та правова потреба. Толерантність — це чеснота, яка робить мир можливим і допомагає замінити культуру війни культурою миру». Аналіз теоретико-методологічних напрацювань в цій сфері дозволяє визначити толерантність як ціннісну орієнтацію на відмінності [7; 8], як інтегральну характеристику та активну позицію особистості, що проявляється у шанобливому ставленні до інших людей та до себе [9; 10]. Нітченко А. зазначає, що високий рівень толерантності у суспільстві – це показник позитивних соціальних відносин що склалися, адже її відсутність може призвести до насильства, конфліктів та воєн [11]. Крамер К. досліджує, як культурні цінності, пов'язані з індивідуалізмом проти колективізму, впливають на ставлення до расової толерантності [12]. Сьогодні саме толерантність виступає ефективним засобом попередження виникнення конфліктів у міжнаціональних групах, які набувають все більшого поширення внаслідок міграційних криз, дискримінації мігрантів, активізації радикальних рухів тощо [6].

Невирішені частини проблеми. Результатами цих та інших наукових пошуків стало визначення сутності та основних складових толерантності, розробка методичного

інструментарію оцінювання рівня толерантності до іммігрантів в приймаючих суспільствах, дослідження дискримінації за расовою, етнічною, релігійною ознаками. Водночас проблематика впливу толерантності до іммігрантів на привабливість країни для інтелектуальних мігрантів залишається наразі не достатньо дослідженою, що визначає мету та завдання даної наукової роботи. Актуальність теми наукового дослідження обґрунтована також важливістю цього питання для України, тому що повоєнна відбудова очевидно потребуватиме залучення іноземної робочої сили у великих масштабах.

Метою статті є дослідження впливу толерантності до іммігрантів на привабливість країни для чотирьох категорій інтелектуальних мігрантів (студентів університетів, високоосвічених працівників, підприємців, засновників стартапів) на прикладі країн, які є членами Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР).

Методи дослідження. В процесі написання наукової статті було використано такі методи дослідження: систематизація, аналіз, синтез, теоретичне узагальнення – при дослідженні теоретико-методологічних розробок вітчизняних та зарубіжних науковців щодо визначення сутності та показників оцінювання рівня толерантності до іммігрантів в країнах призначення; статистичний аналіз – для діагностики рівня привабливості країн ОЕСР для різних категорій інтелектуальних мігрантів та показників толерантності відносно них; порівняльний аналіз – у дослідженні відмінностей між країнами ОЕСР щодо рівня їхньої привабливості для різних категорій інтелектуальних іммігрантів; кореляційний аналіз – для оцінювання впливу толерантності в різних аспектах її прояву на привабливість країни для інтелектуальних мігрантів.

Результати дослідження. Для оцінювання впливу толерантності в приймаючих суспільствах на привабливість країни для інтелектуальних мігрантів автором використано Індикатори привабливості талантів ОЕСР як комплексний інструмент для визначення сильних і слабких сторін країн ОЕСР в царині їхньої здатності залучати та утримувати різні типи талановитих іммігрантів. В 2023 році індикатори включали чотири категорії талановитих мігрантів: студенти університетів ($У_1$), високоосвічені працівники ($У_2$), підприємці ($У_3$) та засновники стартапів ($У_4$) [13].

Толерантність до іммігрантів в суспільстві приймаючих країн оцінено з використанням показників, наведених в таблиці 1. Їхній вибір обґрунтовано відповідно до визначення сутності та компонент толерантного середовища відносно меншин загалом та іммігрантів зокрема. Так, толерантність є силою протидії придушенню та негативному втручанню, що забезпечує право іншим людям вести життя, яке вони хочуть. Це особливий тип свободи, який вимагає застосування принципів свободи та недискримінації у всіх сферах життя, поваги до інших, їхніх переконань, релігійних та політичних вподобань. Толерантність базується на принциповій вірі в те, що всі громадяни є автономними особами, які мають рівні права. І навіть в умовах, коли існують «глибокі» культурні відмінності у способах життя, до представників меншин ставляться терпимо, оскільки їх поважають як рівних громадян з однаковою гідністю, правами та громадянськими свободами [14].

Таблиця 1

Показники для оцінювання толерантності до іммігрантів в країні призначення

Показник	Видавець, охоплення країн	Характеристика
Толерантність до іммігрантів, значення – X_1	Глобальний індекс конкурентоспроможності іммігрантів, INSEAD, 134 країни	Відсоток респондентів, які відповіли «Хороше місце» на запитання: «Місто чи район, де ви проживаєте, є хорошим місцем чи ні для проживання іммігрантів з інших країн?»
Рівне ставлення та відсутність дискримінації, значення X_2	Індекс верховенства права, The World Justice Project, 142 країни	Зведений показник того, чи ймовірно, що особи зазнають дискримінації в суді, на роботі, поліцією чи іншими установами на основі їхнього соціальною економічного статусу, етнічної приналежності, сексуальної приналежності чи статусу резидента.
Дискримінація та насильство щодо меншин, значення – X_3	Індекс соціального прогресу, The Social Progress Imperative, 170 країн	Індикатор групової скарги: дискримінація, безправність, етнічне насильство, насильство в суспільстві, сектантське насильство та релігійне насильство.
Індекс рівноправного захисту, значення – X_4	Індекс соціального прогресу, The Social Progress Imperative, 170 країн	Сукупна оцінка експертів країни на запитання «Наскільки рівноправний захист державою прав і свобод соціальних груп?»
Свобода віросповідання та релігії, значення – X_5	Індекс верховенства права, The World Justice Project, 142 країни	Комплексний показник того, чи зобов'язані люди, які не сповідують певну релігію, підкорятися її релігійним законам; чи можуть меншини вільно та публічно відзначати свої святкові дні та релігійні події.
Свобода від дискримінації при наймі на роботу та на робочому місці, значення – X_6	Індекс верховенства права, The World Justice Project, 142 країни	Комплексний показник того, чи ймовірно, що люди зазнають дискримінації при прийомі на роботу чи на робочому місці через соціально-економічні, етнічні чи інші незмінні характеристики
Цивільне правосуддя є вільним від дискримінації, значення – X_7	Індекс верховенства права, The World Justice Project, 142 країни	Комплексний показник того, чи система цивільного судочинства практикує дискримінацію на основі соціально-економічного статусу, статі, етнічного походження, релігії, національного походження, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності.
Свобода думки та її вираження ефективно гарантується, значення – X_8	Індекс верховенства права, The World Justice Project, 142 країни	Комплексний показник свободи висловлювання політичних поглядів, свободи ЗМІ, свободи громадських і політичних організацій.
Свобода зібрань і асоціацій ефективно гарантується, значення X_9	Індекс верховенства права, The World Justice Project, 142 країни	Комплексний показник того, чи можуть люди збиратися разом у громадських місцях і вільно висловлювати свої думки, приєднуватися до громадських груп і асоціацій, політично організовуватися будь яким способом.

Джерело: складено автором за даними [15; 16; 17].

Відповідно до визначеної мети дослідження, а саме оцінювання впливу толерантності до іммігрантів на привабливість країни для чотирьох категорій інтелектуальних іммігрантів автором сформовано таблицю 2, в якій відображено значення обраних показників для 38 країн ОЕСР в 2023 році, адже саме ці країни є найбільш популярними серед інтелектуальних мігрантів [18].

Таблиця 2

Значення показників толерантності до іммігрантів в різних аспектах її прояву та привабливості країн ОЕСР для інтелектуальних мігрантів в 2023 році

	$У_1$	$У_2$	$У_3$	$У_4$	$Х_1$	$Х_2$	$Х_3$	$Х_4$	$Х_5$	$Х_6$	$Х_7$	$Х_8$	$Х_9$
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Бельгія	0,46	0,54	0,5	*	60	0,77	72,22	96,1	0,85	0,81	0,78	0,81	0,86
Чехія	0,4	0,48	0,42	*	35,38	0,72	66,67	96,3	0,78	0,73	0,71	0,74	0,79
Данія	0,49	0,57	0,55	0,44	84,62	0,8	76,67	98	0,82	0,95	0,87	0,97	0,98
Німеччина	0,56	0,55	0,53	0,45	75,38	0,77	73,33	96,6	0,86	0,85	0,83	0,84	0,9
Естонія	0,41	0,5	0,49	0,38	35,38	0,83	35,56	88,8	0,82	0,72	0,86	0,79	0,83
Ірландія	0,41	0,57	0,54	0,48	93,85	0,71	100	95,9	0,78	0,86	0,7	0,81	0,84
Греція	0,31	0,4	0,37	*	32,31	0,58	66,67	73,3	0,72	0,57	0,61	0,68	0,76
Іспанія	0,48	0,5	0,5	0,44	87,69	0,71	30	79,1	0,77	0,75	0,67	0,71	0,82
Франція	0,48	0,54	0,5	0,52	61,54	0,66	40	88	0,74	0,78	0,67	0,72	0,82
Італія	0,47	0,44	0,46	0,39	73,85	0,68	70	93,1	0,74	0,59	0,66	0,68	0,78
Латвія	0,36	0,44	0,4	0,36	30,77	0,74	25,56	93,8	0,72	0,78	0,73	0,7	0,75
Литва	0,45	0,48	0,45	0,45	33,85	0,82	81,11	82,3	0,81	0,74	0,85	0,75	0,78
Люксембург	0,49	0,59	0,55	*	95,38	0,76	94,44	98,3	0,86	0,81	0,79	0,79	0,88
Угорщина	0,4	0,5	0,43	*	0	0,4	74,44	70	0,57	0,67	0,25	0,48	0,48
Нідерланди	0,48	0,57	0,53	0,47	76,92	0,8	77,78	92,4	0,81	0,82	0,84	0,83	0,86
Австрія	0,47	0,49	0,51	0,43	66,15	0,7	74,44	98	0,83	0,83	0,67	0,83	0,87
Польща	0,43	0,44	0,42	0,41	50,77	0,6	55,56	90,9	0,54	0,66	0,71	0,58	0,63
Португалія	0,51	0,57	0,51	0,48	92,31	0,63	100	88,7	0,82	0,65	0,72	0,79	0,85
Словенія	0,42	0,53	0,47	*	15,38	0,74	77,78	88,3	0,77	0,74	0,76	0,69	0,75
Словаччина	0,43	0,5	0,45	*	38,46	0,59	50	81,6	0,66	0,74	0,45	0,72	0,8
Фінляндія	0,48	0,55	0,54	0,45	76,92	0,84	100	97,4	0,87	0,85	0,86	0,89	0,92
Швеція	0,51	0,62	0,61	0,47	92,31	0,75	85,56	94,5	0,83	0,8	0,72	0,84	0,87
Австралія	0,55	0,62	0,53	0,47	93,85	0,66	78,89	85,8	0,83	0,7	0,65	0,79	0,81
Канада	0,53	0,57	0,6	0,57	98,46	0,62	88,89	56,5	0,83	0,72	0,53	0,85	0,88
Чилі	0,4	0,42	0,44	0,33	67,69	0,57	68,89	80,5	0,79	0,73	0,65	0,72	0,74
Колумбія	0,27	0,37	0,3	*	60	0,46	30	56,1	0,6	0,46	0,45	0,51	0,55
Ісландія	0,48	0,55	*	*	83,08	*	100	89,7	*	*	*	*	*
Коста-Ріка	*	0,32	0,34	*	78,46	0,7	84,44	91,5	0,83	0,63	0,71	0,83	0,84
Ізраїль	0,26	0,41	0,35	0,31	27,69	*	32,22	86,7	*	*	*	*	*
Японія	0,52	0,5	0,48	0,36	56,92	0,81	90	97,6	0,69	0,75	0,76	0,72	0,73
Мехіко	0,27	0,36	0,29	*	58,46	0,35	43,33	39,6	0,72	0,48	0,25	0,48	0,59
Корея	0,51	0,5	0,51	0,4	58,46	0,73	80	82	0,73	0,61	0,74	0,66	0,72
Норвегія	0,55	0,61	0,58	*	95,38	0,83	76,67	97,1	0,87	0,9	0,77	0,95	0,96
Нова Зеландія	0,49	0,64	0,57	0,44	95,38	0,71	88,89	89,7	0,83	0,76	0,71	0,83	0,84
Туреччина	0,3	0,33	0,29	*	44,62	0,38	5,56	48,7	0,11	0,39	0,28	0,25	0,3
Швейцарія	0,53	0,62	0,6	*	76,92	*	87,78	95,5	*	*	*	*	*

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Сполучене Королівство	0,55	0,59	0,54	0,49	81,54	0,68	43,33	81,3	0,84	0,69	0,59	0,82	0,86
Сполучені Штати Америки	0,6	0,58	0,54	0,54	90,77	0,48	38,89	57,2	0,7	0,55	0,36	0,71	0,79
Мінімальне значення	0,26	0,32	0,29	0,31	0	0,35	5,56	39,6	0,11	0,39	0,25	0,25	0,3
Максимальне значення	0,6	0,64	0,61	0,57	98,46	0,84	100	98,3	0,87	0,95	0,87	0,97	0,98
Середнє значення	0,45	0,51	0,48	0,44	65,18	0,67	67,52	84,66	0,75	0,72	0,66	0,74	0,78
Середньоквад-ратичне відхилення	0,086	0,085	0,087	0,063	25,779	0,131	24,536	14,980	0,139	0,125	0,171	0,142	0,136

* - значення показників відсутні для даних країн.

Джерело: розраховано автором за даними [15; 16; 17].

Аналіз наведених даних в таблиці 2 демонструє значну диференціацію країн ОЕСР за привабливістю для різних категорій інтелектуальних іммігрантів. Так, для студентів університетів з іноземних країн найбільш привабливими країнами для навчання є США (0,6), Німеччина (0,56), Сполучене Королівство (0,55), Норвегія (0,55) та Австралія (0,55). За чотири десятиліття з 1980 року в коледжах і університетах США кількість студентів з-за кордону зросла вчетверо. Таке зростання кількості студентів і отримання дипломів про вищу освіту впливає на глобальну пропозицію високоосвічених працівників, потік талантів на ринок праці США та фінансування вищої освіти США [19]. На конкурентному міжнародному освітньому ринку можливість отримати досвід роботи після навчання в приймаючій країні є одним із ключових факторів прийняття рішень міжнародними студентами та має вирішальне значення для експорту освіти, особливо в країнах призначення, таких як Австралія, Канада, Сполучене Королівство та США. Можливість працевлаштування після закінчення навчання для іноземних випускників має вирішальне значення при виборі зарубіжної країни для здобуття вищої освіти [20].

За рівнем привабливості для висококосвічених працівників з-поміж 38 країн ОЕСР першу сходинку в рейтингу посідає Нова Зеландія зі значенням 0,64. Друге місце ділять Австралія, Швейцарія та Швеція (0,62 відповідно). Замикає чільну трійку лідерів Норвегія (0,61). Варто зауважити, що Австралія та Нова Зеландія є країнами, які разом з США та Канадою приймаюсь найбільшу кількість мігрантів [21]. Що стосується країн Європи, то старіння населення, демографічні зміни та брак кваліфікованої робочої сили в європейських країнах все частіше провокують уряди застосовувати прямі заходи для агресивного найму мігрантів, особливо висококваліфікованих працівників. Однією з загальноєвропейських програм із залучення кваліфікованих спеціалістів є програма «Блакитна картка», яка була запроваджена в 2009 році як частина Директиви Європейської Ради, спрямованої на перетворення Європи на найпривабливіший регіон для висококосвічених та висококваліфікованих мігрантів [22].

Скандинавські країни належать також до когорти найбільш привабливих для імміграції іноземних підприємців: Швеція (0,61), Швейцарія (0,6), Норвегія (0,58), Данія (0,55). Для прикладу, Швеція дозволила іммігрантам з будь-якої країни отримувати дозвіл на

проживання для підприємницької діяльності з 2008 року. Отримані внаслідок такої ініціативи результати підтверджують корисність моделі змішаної впровадженості, тобто інституційного регулятивного контексту, економічного та соціального контексту та індивідуальних ресурсів в аспекті підприємницької діяльності іммігрантів [23]. Підприємництво іммігрантів відіграє також важливу роль в американській економіці. Іммігранти засновують близько 25% усіх компаній США [24]. Засновані іммігрантами компанії забезпечують робочі місця та впроваджують інновації, тож США разом з Канадою найбільше приваблюють розробників стартапів. Варто зауважити, що стартапи перебувають у відносно невигідному конкурентному становищі порівняно з відомими компаніями, оскільки працюють в умовах вищого рівня невизначеності. Водночас стартапи важливі з точки зору трудової динаміки для довгострокового зростання зайнятості, тому важливо визначати їхню привабливість як роботодавців, в тому числі для інтелектуальних іммігрантів.

Таким чином, країни ОЕСР мають різний рівень привабливості для навчання, працевлаштування, започаткування власної справи та стартапів іноземними громадянами. Відтак важливим науковим завданням є дослідження факторів залучення інтелектуальних іммігрантів, одним з найбільш важливих з-поміж яких, є толерантність до іммігрантів в приймаючих країнах. Расизм та інші упередження відіграють центральну роль у сприйнятті мігрантів у суспільствах призначення. У Північній Америці та Європі позиція багатьох громадян щодо імміграції залежить від національної, расової чи етнічної приналежності мігрантів [11]. Результати опитування як у Сполученому Королівстві, так і в Сполучених Штатах Америки демонструють, що їхні громадяни більш привітно ставляться до українців, які тікають від насильства, ніж до інших груп населення, таких як сирійці чи афганці. Відтак для дослідження впливу толерантності та недискримінації в приймаючих суспільствах на привабливість країни для інтелектуальних мігрантів автором використано метод кореляційного аналізу, результати якого наведені в кореляційній матриці (табл. 3).

Отримані результати кореляційного аналізу демонструють, що толерантність відносно іммігрантів є суттєвим драйвером імміграції до країн ОЕСР для усіх чотирьох груп інтелектуальних іммігрантів: значення коефіцієнта кореляції Пірсона від 0,537 для високоосвічених працівників – до 0,672 для засновників стартапів. Країни з високим рівнем толерантності є привабливими для іммігрантів, які шукають кращих умов для життя та професійного розвитку, адже це країни з стабільною економікою та розвинутою інфраструктурою, що створює більше можливостей для заробітку, підприємництва та підвищення рівня життя загалом. У толерантних країнах іммігранти мають доступ до якісної освіти, гідних робочих місць та можливостей для особистого і професійного розвитку. Це стимулює їхню мотивацію для переїзду та інтеграцію в нове суспільство.

Таблиця 3

Оцінювання впливу толерантності до іммігрантів в різних аспектах її прояву на привабливість країни для інтелектуальних мігрантів

		y_1	y_2	y_3	y_4	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_{10}	x_8
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
y_1	Кореляція Пірсона	1	0,835**	0,884**	0,691**	0,627**	0,515**	0,502**	0,417*	0,535**	0,509**	0,409*	0,677**	0,667**
	значимість (двостороння)		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,002	0,002	0,010	0,001	0,002	0,016	<0,001	<0,001
	N	37	37	36	24	37	34	37	37	34	34	34	34	34
y_2	Кореляція Пірсона	0,835**	1	0,939**	0,738**	0,537**	0,497**	0,520**	0,440**	0,563**	0,653**	0,392*	0,868**	0,653**
	значимість (двостороння)	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	0,002	<0,001	0,006	<0,001	<0,001	0,020	<0,001	<0,001
	N	37	38	37	24	38	35	38	38	35	35	35	35	35
y_3	Кореляція Пірсона	0,884**	0,939**	1	0,749**	0,610**	0,605**	0,578**	0,499**	0,627**	0,716**	0,507**	0,768**	0,755**
	значимість (двостороння)	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,002	<0,001	<0,001	0,002	<0,001	<0,001
	N	36	37	37	24	37	35	37	37	35	35	35	35	35
y_4	Кореляція Пірсона	0,691**	0,736**	0,749**	1	0,672**	-0,307	0,239	-0,450*	0,262	-0,021	-0,443*	0,352	0,461*
	значимість (двостороння)	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	0,154	0,261	0,027	0,227	0,926	0,034	0,100	0,027
	N	24	24	24	24	24	23	24	24	23	23	23	23	23
x_1	Кореляція Пірсона	0,627**	0,537**	0,610**	0,672**	1	0,230	0,401*	0,157	0,434*	0,267	0,219	0,344*	0,538**
	значимість (двостороння)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		0,184	0,013	0,348	0,009	0,121	0,207	<0,001	<0,001
	N	37	38	37	24	38	35	38	38	35	35	35	35	35
x_2	Кореляція Пірсона	0,515**	0,497**	0,605**	-0,307	0,230	1	0,480**	0,344*	0,664**	0,781**	0,944**	0,788**	0,766**
	значимість (двостороння)	0,002	0,002	<0,001	0,154	0,184		0,004	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	34	35	35	23	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x_3	Кореляція Пірсона	0,502**	0,520**	0,578**	0,239	0,401*	0,480**	1	0,511**	0,583**	0,511**	0,490**	0,598**	0,532**
	значимість (двостороння)	0,002	<0,001	<0,001	0,261	0,013	0,004		<0,001	<0,001	0,002	0,003	<0,001	0,001
	N	37	38	37	24	38	35	38	38	35	35	35	35	35
x_4	Кореляція Пірсона	0,417*	0,440**	0,499**	-0,450*	0,157	0,344**	0,511**	1	0,552**	0,787**	0,845**	0,588**	0,659**
	значимість (двостороння)	0,010	0,006	0,002	0,027	0,348	<0,001	0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	37	38	37	24	38	35	38	38	35	35	35	35	35
x_5	Кореляція Пірсона	0,535**	0,563**	0,627**	0,262	0,434**	0,664**	0,583**	0,552**	1	0,681**	0,632**	0,379**	0,695**
	значимість (двостороння)	0,001	<0,001	<0,001	0,227	0,009	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	34	35	35	23	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x_6	Кореляція Пірсона	0,509**	0,653**	0,716**	-0,021	0,267	0,781**	0,511**	0,787**	0,661**	1	0,715**	0,813**	0,776**
	значимість (двостороння)	0,002	<0,001	<0,001	0,926	0,121	<0,001	0,002	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001
	N	34	35	35	23	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x_7	Кореляція Пірсона	0,109*	0,392*	0,500**	0,413*	0,219	0,941**	0,190**	0,345**	0,632**	0,715**	1	0,729**	0,710**
	значимість (двостороння)	0,016	0,020	0,002	0,034	0,207	<0,001	0,003	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001
	N	34	35	35	23	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Продовження табл. 3

1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
X_8	Кореляція Пірсона	0,677**	0,668**	0,768**	0,352	0,544**	0,788**	0,598**	0,588**	0,879**	0,813**	0,729**	1	0,977**
	значимість (двосторонній)	<0,001	<0,001	<0,001	0,100	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001
	N	34	35	35	23	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_9	Кореляція Пірсона	0,667**	0,653**	0,755**	0,461*	0,558**	0,766**	0,532**	0,659**	0,895**	0,776**	0,710**	0,977**	1
	значимість (двосторонній)	<0,001	<0,001	<0,001	0,027	<0,001	<0,001	0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	
	N	34	35	35	23	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** Кореляція є значимою на рівні 0,01 (двосторонній).

* Кореляція є значимою на рівні 0,05 (двосторонній).

Джерело: авторські розрахунки.