

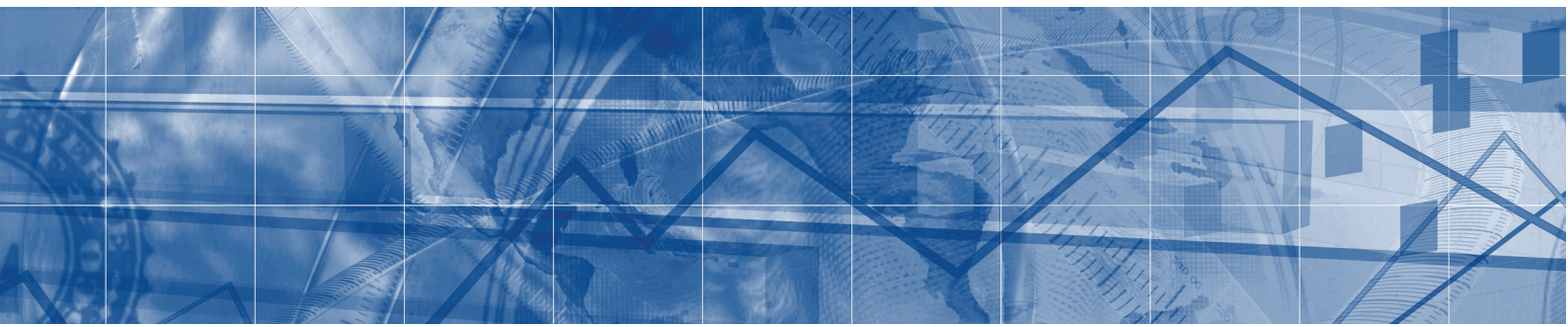


Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця № 3

Журнал

вересень 2025

*Випуск присвячено Міжнародній науковій конференції
з економічного розвитку та спадщини Семена Кузнеця
CED-2025*



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

**№ 3
вересень 2025
Журнал**

Виходить щоквартально

**Випуск присвячено Міжнародній науковій конференції
з економічного розвитку та спадщини Семена Кузнеця
CED-2025**

**Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця.
Видавець – ФОП Стожук А. П.**

**Затверджено на засіданні
вченої ради університету
Протокол № 6 від 29.09.2025 р.**

**Ідентифікатор медіа: R30-02756
(рішення Національної ради України
з питань телебачення і радіомовлення
№ 685, протокол № 9 від 7 березня 2024 року).**

Періодичність – щоквартально.
Мова видання – українська, англійська, французька, німецька.

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради.

Редакційна колегія

Пилипенко А. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ імені Семена Кузнеця (головний редактор)

Бриль М. С. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Власенко Т. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Вовк В. А. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Гриневич Л. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Журавльова І. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Яценко Р. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Малярець Л. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Назарова Г. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пушкар О. І. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Тищенко В. Ф. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Чернишов В. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Ястремська О. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Поштова адреса засновника:

61165, Україна, м. Харків, пр. Науки, 9а, **Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця**

Конт. телефон: (057)702-03-04

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про розміщення статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

У разі копіювання чи передрукування матеріалів посилання на електронний журнал обов'язкове.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 4853 від 20.02.2015 р.

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2025



Lypovetskyi B. Time series analysis of Ukraine's IT export performance	203
Lysytsia П. Peculiarities of contemporary value-oriented marketing.....	206
Луска П. О. Стратегічний облік соціальної відповідальності як драйвер сталого розвитку корпоративних підприємств	209
Lin Ding. Challenges and innovative strategies in talent management of cross-border teams: a multi-case empirical study.....	212
Luhova V., Makov B. Contemporary practices of migrant human capital engagement	215
Makarenko М., Logvinenko D. Methodical approach to the formation of strategic tools of secure-oriented enterprise development	218
Максаков Є. В. Адаптивний менеджмент у комерційному банку у вразливому світі невизначеності: теоретичні аспекти.....	221
Maliukina A. AI-driven productivity and the inequality gap: challenges and opportunities for growth.....	224
Malyarets L., Voronin A., Lebedeva I., Lebedev S., Haluza O. Integral inequalities in macroeconomic dynamics.....	228
Маммегов А. О. Відновлювана енергетика як інструмент підвищення енергетичної безпеки та економічної стійкості України.....	231
Мартіанова М., Luhova V., Mysyk V. Ensuring the economic efficiency of relocated enterprises	234
Маткобожык S. Innovative models of international business development: challenges of digitalization and globalization	237
Мельникова К. В. Сучасна логістика як інструмент підвищення ефективності роботи компаній в умовах війни	239
Михайлишин А. В. Штучний інтелект у готельному бізнесі: сучасні тенденції, проблеми та перспективи.....	241
Murenets I. The role of human capital in the era of digital technologies.....	245
Murenets I., Pastushenko A., Gron O. Evolution of the concept of business ethics: from classical theories to the ESG paradigm.....	247
Муржа Д. Ю. Економічна ефективність гібридного автомасштабування мікросервісних додатків у хмарному середовищі.....	250
Назарова С. О., Слісаренко М. В. Трансформація форм організації праці в IT-секторі України в умовах криз	253
Небилиця О. А. Маркетингові комунікації в умовах диджиталізації освітнього процесу: виклики та перспективи.....	256
Нікулін Д. Ю., Руденко А. В. Управління інноваційною активністю підприємства в умовах глобальної співпраці та трансформацій розвитку: виклики для територіальних громад.....	259
Posan Yu. Features of the influence of a person's psychological state on the level of his life safety.....	262
Пасько М. І. Формування збутової політики підприємства в сучасних умовах.....	265
Перепелюкова О. В. Особливості регіонального розвитку в умовах гібридної війни в Україні.....	267



Future research can focus on the following directions: research on the dynamic evolution patterns of cultural differences; the application of emerging technologies such as artificial intelligence and blockchain in talent management; the strategy adjustments of cross-border teams in response to sudden global events; and expansion in areas such as cross-cultural leadership training, knowledge sharing and innovation.

Scientific supervisor – D.Sc., Professor T. Blyznyuk

References: 1. Morris S., Snell S., Björkman I. An architectural framework for global talent management. *Journal of International Business Studies*. 2016. No. 47 (7). P. 723–747. 2. Stahl G., Björkman I., Farndale E., Morris S., Paauwe J., Stiles P., Wright P. Six principles of effective global talent management. *Sloan Management Review*. 2012. No. 53 (2). P. 25–42. 3. Research Report on the Construction of International Talent System in State-owned Enterprises (Released on August 22, 2024). URL: https://www.sohu.com/a/802817091_99901588. 4. The benefits of global teams for international organizations: HR implications. 2018. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2018.1428722>. 5. Li X., Liu Z. Blockchain-Enabled Global Talent Management: Opportunities and Challenges. *Information Systems Frontiers*. 2024. No. 26 (2). P. 409–425. 6. Chen M., Zhao S. Dynamic Cultural Adaptation in Multinational Teams: A Longitudinal Study. *Organization Science*. 2025. No. 36 (3). P. 875–892.

Стаття надійшла до редакції 18.09.2025 р.



CONTEMPORARY PRACTICES OF MIGRANT HUMAN CAPITAL ENGAGEMENT

UDC 331.556.4:330.341.1:004

Luhova V.

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Social Economics
of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Makov B.

PhD Student (Third Level of Higher Education)
of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Annotation. In the context of intensified international mobility and structural transformations of the global labor market, countries of origin are increasingly developing and implementing comprehensive strategies for the attraction and mobilization of migrant human capital. This article provides a systematic review of contemporary practices, encompassing both traditional instruments such as return policies and re-migration incentive programs, and innovative digital approaches, including the e-diaspora, the concept of «virtual return,» remote mentorship, and telework. Particular attention is devoted to the analysis of policy tools, their institutional specificities, as well as their potential advantages and risks. Based on an interdisciplinary synthesis of sources (analytical reports of international organizations, scholarly publications, and practical cases of governmental and non-governmental initiatives), recommendations are formulated for the development of integrated strategies aimed at the retention and return of human capital.



Keywords: human capital, skilled migration, diaspora engagement, brain circulation, e-diaspora, virtual return, telework, tele-mentorship, migration policy.



Анотація. В умовах інтенсифікації міжнародної мобільності та структурних трансформацій глобального ринку праці держави походження дедалі активніше розробляють та впроваджують комплексні стратегії залучення й мобілізації людського капіталу мігрантів. У статті здійснено систематизований огляд сучасних практик, що охоплюють як традиційні інструменти політики повернення та програми стимулювання реєміграції, так і інноваційні цифрові підходи, зокрема е-діаспору, концепцію «віртуального повернення», дистанційне менторство та телероботу. Особливу увагу приділено аналізу політичних інструментів, їхніх інституційних особливостей, потенційних переваг і ризиків. На основі міждисциплінарного узагальнення джерел (аналітичні звіти міжнародних організацій, академічні публікації, практичні кейси урядових і неурядових ініціатив) сформульовано рекомендації щодо розроблення інтегрованих стратегій збереження та повернення людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, висококваліфікована міграція, діаспоральна політика, циркуляція знань, е-діаспора, віртуальне повернення, дистанційна зайнятість, телементорство, міграційна політика.



The dynamics of skilled migration generate both challenges in the form of brain drain and opportunities through brain circulation and knowledge transfer. Countries of origin, faced with geopolitical shocks, armed conflicts, and global health crises, are increasingly seeking effective instruments to retain, engage, and re-attract their human capital. Traditional strategies such as return programs and financial incentives remain relevant, yet contemporary practices are enriched by digital tools that allow for broader scalability, inclusiveness, and cost efficiency. According to the OECD [1] and the IOM [2], such approaches must integrate both economic and social measures in order to transform migration-related losses into knowledge circulation, with migrants returning as entrepreneurs, researchers, or mentors.

One of the most innovative trends is the rise of e-diaspora and «virtual return.» These models enable migrants to remotely contribute to science, education, business, and culture without physical relocation. Case studies, including the Basque e-Diaspora experiment with blockchain-based governance [3] and ICMPD initiatives in Ukraine, highlight the potential of digital participation to reduce barriers and accelerate the transfer of skills and knowledge [4]. Recent studies on displaced Ukrainians confirm this trend: Udovyyk O., Acebillo-Baqué M [5] show that many respondents express aspirations for virtual return as a form of transnational engagement through digital technologies. Similarly, participatory foresight research with displaced Ukrainians in Spain [6] identifies virtual return as a crucial scenario among possible pathways for reintegration, underscoring the strategic importance of digital connectivity in shaping return migration futures. However, digital engagement raises concerns over data governance, platform dependency, and the risk of reproducing inequalities in access [7]. Without careful regulation, «virtual return» may privilege only digitally literate groups, leaving behind those with limited access to stable internet or digital infrastructure.

Remote work and tele-employment also represent transformative avenues. Migrants abroad can contribute to home economies by working remotely for domestic companies or founding geo-anchored start-ups. With adequate regulation, this practice generates tax revenues, strengthens knowledge flows, and provides greater flexibility in labor market participation [2]. At the same time, legal and fiscal frameworks must be adapted to support such arrangements, especially concerning taxation, contract law, and recognition of qualifications.

Medical and scientific diasporas demonstrate how tele-mentorship and online collaboration can strengthen local capacities in critical sectors. Frehywot et al. [8] document how diaspora professionals provide online mentoring, clinical supervision, and collaborative research, thereby alleviating shortages of specialists in healthcare, IT, and engineering. National governments are also investing in one-stop engagement platforms, such as DiasporaHub or Idiaspora portals, which consolidate vacancies, grants, investment opportunities, and volunteering options, offering a centralized infrastructure for sustained interaction [9].

The review of practices demonstrates a set of interrelated advantages, risks, and corresponding policy tools. These elements can be summarized in the following comparative framework (Table 1).



Table 1

Comparative framework of advantages, risks, and policy tools in migrant human capital engagement

Advantages	Risks	Policy Tools
Flexibility and scalability of digital platforms	Digital inequality and uneven access	Investment in digital infrastructure and digital skills programs
Cost- and time-efficiency compared to full repatriation	Risk of « virtual fixation» without physical return	Modular transition programs (short-term grants, hybrid projects)
Expansion of knowledge transfer channels through research and mentoring	Data extractivism and loss of trust in large platforms	Transparent and ethical data governance frameworks
Stimulation of innovation and entrepreneurship in home countries	Legal and fiscal barriers to remote employment	Adapted labor laws, tax incentives, recognition of qualifications

This structured comparison reveals that the benefits of engaging migrant human capital are closely tied to risks that can undermine their sustainability if left unaddressed. Accordingly, a set of integrated policy responses is necessary to ensure long-term effectiveness.

Contemporary practices of migrant human capital engagement blend traditional return measures with innovative digital approaches. Strategies such as e-diaspora, «virtual return», tele-mentorship, and remote work provide new opportunities for countries to retain and mobilize knowledge resources despite prolonged crises and population dispersion. To maximize outcomes, integrated strategies are required – combining digital inclusion, ethical governance, legal adaptation, and transition incentives. Properly implemented, these mechanisms can transform migrant populations from a perceived loss into a long-term driver of recovery and innovation.

References: 1. Return, reintegration and re-migration. OECD Publishing, 2024 // OECD. URL: https://www.oecd.org/en/publications/return-reintegration-and-re-migration_625fb5e6-en.html. 2. IOM (International Organization for Migration). *Future agenda: Global diaspora engagement*. IOM Publications, 2024. URL: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2024-077-r-future-agenda-global-diaspora-engagement-en.pdf>. 3. Mori G., Puigdomènech Vidal J., Siegel M. Diaspora Engagement Report: Case Studies and Best Practices for Ukraine. *International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)*, 2025. URL: https://www.icmpd.org/file/download/63969/file/CORE%20520UA%2520Diaspora%2520Engagement%2520Report_EN.pdf. 4. Calzada I. Blockchain-driven digital nomadism in the Basque e-Diaspora. *Globalizations*. 2023. Vol. 21 (5). P. 777–802. DOI: <https://doi.org/10.1080/14747731.2023.2271216>. 5. Udovyk O., Acebillo-Baqué M. Will displaced Ukrainians return home? Exploring return migration through an aspirations-capabilities lens: cases from Spain and Sweden. *Comparative Migration Studies*. 2025. Vol. 13. No. 20. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40878-025-00437-z>. 6. Udovyk O., M-Domènech R. Anticipating return migration to Ukraine: participatory foresight with Ukrainians displaced to Spain. *Data & Policy*. 2024. Vol. 6. e48. DOI: <https://doi.org/10.1017/dap.2024.45>. 7. Mukherjee P., Menon N. Digital migration infrastructure in return-writing: Visualizing the migration landscape of India. *Frontiers in Sociology*. 2024. No. 1450773. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1450773>. 8. Frehywot S., Park C., Infanzon A. Medical diaspora: an underused entity in low- and middle-income countries' health system development. *Human Resources for Health*. 2019, Vol. 17, № 56. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0393-1>. 9. Online diaspora engagement platforms: *Peer exchange*. I-Diaspora, [6. в.]. URL: <https://www.idiaspora.org/en/learn/resources/public-information-materials/online-diaspora-engagement-platforms-peer-exchange>.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2025 р.

