

РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В УКРАЇНІ

Поряд з ключовою проблемою якості робочої сили останнім часом загострюється проблема міграції спеціалістів з вищою освітою (причому лівова частка мігрантів осіб з вищою освітою у віці 25-35 років прагне залишитися за кордоном назавжди) [5].

Згідно дослідження міграційного потенціалу України, що було проведено Міжнародною організацією з міграцій, були готові виїхати на роботу за кордон строком на декілька місяців і більше 28% опитаних в Україні, на декілька років – 21%, назавжди – 13%. Найбільший відсоток бажаючих попрацювати за кордоном був серед респондентів віком 30-34 роки серед осіб із вищою та незакінченою вищою освітою. Таким чином, можна визначити, що існує і певний попит на українських фахівців за кордоном, і є бажання українських фахівців працювати за кордоном [2, с. 208].

Як підтверджують дослідження вчених, кількість трудових мігрантів з кожним роком збільшуватиметься, адже зростатимуть потреби ринку праці в найбільш економічно розвинутих країнах світу, що, у свою чергу, призводитиме до того, що все більше людей із таких країн, як Україна, виїжджатимуть на заробітки [6, с. 594].

Як свідчить статистика, загалом з 1991 р. з країни виїхало 675 докторів наук, з 1996 р. – 1151 кандидат наук [1, с. 11]. Нині щорічно інтелектуальна еміграція з України нараховує в середньому 95 тис. фахівців. Фактично емігрує кожен 25-й спеціаліст з вищою освітою.

Процес інтелектуальної еміграції з України отримав назву «відплив умів», який є досить небезпечний для України з ряду причин:

- 1) підготовка спеціаліста коштує досить дорого, а результати її отримує країна-реципієнт;
- 2) еміграція професіоналів погіршує структурні пропорції на ринку праці;
- 3) у складі міжнародних трудових мігрантів переважають молоді перспективні спеціалісти, які конкурентоспроможні на міжнародному ринку праці. Крім глибоких знань, вони володіють низкою необхідних у сучасному житті особистих якостей: цілеспрямованістю, комунікабельністю, адаптивністю, впевненістю у власних силах, креативністю, ринковим мисленням. Саме такі кадри потрібні Україні для відродження економіки. Через декілька років при збереженні даної тенденції Україна може втратити більшу частину науково-технічної еліти, а це ставить під сумнів саму справу піднесення національної економіки [6, с. 519].

Наслідки трудової міграції найповніше відображаються на чотирьох групах учасників: фізичні особи – емігранти-спеціалісти – отримують позитивні результати від міграції (задоволення матеріальних, соціальних та

психологічних потреб); країна-реципієнт теж отримує позитивний ефект через покращення працересурсного потенціалу; світове співтовариство виграє також, оскільки робота спеціалістів у кращих умовах дає вищі результати. Країна-донор, якою виступає й Україна, програє з ряду причин: вона несе матеріальні збитки; втрачаються духовні цінності; погіршується якісний склад працересурсного потенціалу; зберігається технологічна відсталість виробництва.

Таким чином, для країни-донора, зокрема України, конче необхідно зупинити процес «відплив умів». Досягти цього адміністративними методами неможливо, оскільки це суперечить Конституції України. З метою поліпшення ситуації можна запропонувати такі заходи: створювати спеціалістам сприятливі умови роботи в Україні, для чого потрібно вкладати кошти у розвиток науки, залучати спонсорів і меценатів; вживати заходів для підвищення престижу розумової праці в Україні; розробити механізми швидкого реагування ринку освітніх послуг на зміни в економіці і на зміни у попиту ринку праці; якнайшвидше модернізувати сьогоdnішній ринок освітніх послуг, поліпшити інфраструктурний потенціал навчальних закладів, адже нині рівень зношеності основних фондів перевищує 80% [4, с. 16], а Україна замикає першу сотню країн за використанням у навчальному процесі інформаційно-комунікаційних технологій [3]; якнайшвидше покращити стан матеріально-технічної та інформаційної бази за допомогою збільшення рівня фінансування наукової та освітньої сфери – загальний розмір інвестицій у вітчизняну науку складає менше 1% ВВП. В той час низка держав, що розвиваються (Тайвань, Сінгапур, Південна Корея) витрачають на науку більше 2% свого ВВП. У розвинутих країнах ці значення коливаються від 2,6% (США) до 3,15 (Японія) [1, с. 11]; збільшити обсяги впровадження інновацій на вітчизняних промислових підприємствах – так, питома вага підприємств, що впроваджували інновації, зменшилась з 14,6% у 2002 р. до 10,8% у 2008 р., питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової зменшилась з 7% у 2002 р. до 5,9% у 2008 р. [1, с. 11]; сприяти збільшенню інтелектуального потенціалу країни в цілому – так, за даними 2007 року, Україна за Індексом розвитку людського потенціалу посідає в рейтингу країн світу 85 місце (на три позиції нижче, ніж у 2006 році та на сім пунктів нижче, ніж у 2005 році) [1, с. 11]; створити базу даних про українських учених та спеціалістів, які могли б виїжджати за кордон для стажування та роботи за контрактом; сприяти міжнародним науковим обмінам; інформувати потенційних емігрантів про дійсні умови праці та життя поза межами країни; забезпечити належний рівень та якість життя, соціальний захист населення, що відповідають міжнародним стандартам та нормам; постійно удосконалювати державну політику зайнятості, створювати нові робочі місця на ринку праці; забезпечити стабільність соціально-економічного стану держави та її сталого розвитку; створювати сприятливі умови та стимули для повернення працівників-мігрантів до України; створити умови для виконання заходів, передбачених державною міграційною політикою.

Взагалі, для подолання процесу «відплив умів» та забезпечення умов для

сталого соціально-економічного зростання України необхідно розробити механізм відтворення інтелектуального капіталу, який повинен враховувати, насамперед, комплексний розвиток галузі освіти.

Список використаної літератури

1. Економічна теорія в умовах глобалізації економіки: тези доповідей і виступів II Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених (17-18 березня 2010 року)/ заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Семенова А. Г. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 126 с.
2. Криклій А. С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу / А. С. Криклій. – К. : Репрографіка, 2005. – 473 с.
3. Програма економічних реформ на 2010-2014 роки. Комітет з економічних реформ при Президентові України // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf- Назва з екрану.
4. Сердюк В. Р. Сучасні підходи до професійної підготовки економічно активного населення як складової інноваційного розвитку економіки України [Текст] : монографія / В. Р. Сердюк, І. В. Заюков ; Вінницький національний технічний ун-т. – Вінниця : Універсум, 2007. – 177 с.
5. Сколотяний Ю. Інноваційний розвиток: Угорський досвід та українські реалії / Ю. Сколотяний, Н Яценко // Дзеркало тижня. – 2007. – № 5. – С. 10-11.
6. Тиндик Н. П. Трудова міграція в епоху глобалізації: інтеграція у світ чи втеча від бідності: Монографія / Н. П. Тиндик. – Львів: ДУВС, 2009. – 600 с.