

ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ МІГРАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНОГО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. В статті висвітлюється одна з вагомих проблем українського суспільства - проблема «інтелектуальної міграції». Зокрема аналізуються тенденції та особливості даного процесу, досліджуються характерні риси, причини та умови «відпливу умів» в Україні. Сьогодні, на межі XXI століття, коли домінантами прогресу виступають нематеріальні цінності, все більшу увагу приділяють знанням, умінням, творчим навикам. Недооцінка цих факторів приводить до втрати ресурсного та інтелектуального капіталів. На перехресті протиріччя соціально-економічного та політичного розвитку країни, проблема інтелектуальної міграції стає однією з найбільш значущих, а тому потребує першочергової уваги з боку держави.

Ключові слова: інтелектуальна міграція, трудові ресурси, «відплив умів», інтелектуальний потенціал, еміграція, міграція.

The summary. The article highlights one of the important issues of Ukrainian society - the problem of "intellectual migration". In particular, analyzes trends and features of this process, studied the characteristics, causes and conditions "drain drain" in Ukraine. Today, on the verge of XXI century, when dominants are the intangible values of progress, an increasing emphasis on knowledge, skills, creative skills. Underestimation of these factors leads to loss of resources and intellectual capital. At the crossroads of conflict socio-economic and political development, the problem of intellectual migration is one of the most important and needs immediate attention by the state.

Key words: intellectual migration, human resources, "brain drain", intellectual potential, emigration, migration.

Аннотация. В статье освещается одна из весомых проблем украинского общества - проблема «интеллектуальной миграции». В частности анализируются тенденции и особенности данного процесса, исследуются характерные черты, причины и условия «утечки умов» в Украине. Сегодня, на рубеже XXI века, когда доминантами прогресса выступают нематериальные ценности, все большее внимание уделяют знаниям, умениям, творческим навыкам. Недооценка этих факторов приводит к потере ресурсного и интеллектуального капиталов. На перекрестке противоречия социально-экономического и политического развития страны, проблема интеллектуальной миграции становится одной из наиболее значимых, а потому требует первоочередного внимания со стороны государства.

Ключевые слова: интеллектуальная миграция, трудовые ресурсы, «утечка умов», интеллектуальный потенциал, эмиграция, миграция.

Постановка проблеми. Успіх і довгострокова стабільність підприємства в сучасному світі багато в чому визначається ступенем її адаптації до динаміки змін внутрішнього і зовнішнього середовища. Сьогодні ця адаптація є, насамперед, інформаційно-інтелектуальним і соціально-психологічним процесом. Рівень розвитку ринків у колишніх індустріально розвинених країнах вже не дає можливості забезпечувати істотні переваги підприємства тільки за рахунок матеріальних і фінансових чинників як першочергових у процесі виробництва, хоч і дотепер в Україні переважає конкуренція на їх основі. На сучасному етапі розвитку економіки домінантами прогресу виступають нематеріальні цінності, і конкурентна перевага досягається в більшості розвинених країн світу за рахунок знань, умінь і творчих навичок, тобто нематеріальних активів. Недооцінка вітчизняним менеджментом цієї домінанти, відсутність вагомого

впливу нематеріальних активів на фінансово-господарську діяльність українських підприємств приводять до втрати ресурсного та інтелектуального капіталів.

Таким чином, проблема ефективного створення й використання інтелектуальних чинників функціонування підприємства в сучасних умовах розвитку істотно актуалізується як на мікро, так і макрорівнях. Тому, для успішного розвитку і функціонування як окремого підприємства так і економіки країни загалом, першочерговим завданням державної ваги має стати створення належних умов праці та достойного заробітку для унеможливлення еміграції інтелектуальної еліти з країни.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Формування і розвиток наукових уявлень про інтелектуальну міграцію слід пов'язувати з іменами

таких українських та російських вчених як Грудзінський О.О., Іонцев В.А., Леденюва Л.І., Малаха І.О., Масленкова Є., Наумова Т.В., Ніколаєвський В.М., Омельченко В.В., Петрова Я.В., Тюрюканова Є.В., Ушкалов І.Г., Юдіна Т.М. та ін. Так, у своїх роботах О.О. Грудзінський [2] розглядає міжнародну науково-технологічну співпрацю, її причини, переваги та бар'єри, звертає увагу на можливість міждержавної кооперації без «відпливу умів». Л.І.Леденюва [4] описує відтік молодих спеціалістів та студентів, що навчаються за кордоном, розглядає сучасний етап «відпливу молодих умів» в контексті інтернаціоналізації освіти. Як бачимо, вчені розглядають проблему міграції інтелектуальних ресурсів через призму регіону чи держави, а мікрорівень залишається і сьогодні недостатньо вивченим. Недостатня повнота і системність досліджень напрямків дії різних чинників на розглядувану проблему актуалізують необхідність вивчення цих питань.

Постановка завдання. Метою дослідження є висвітлення питання міграції інтелектуального потенціалу та її наслідки для вітчизняних підприємств в умовах інноваційного розвитку економіки України.

Виклад основного матеріалу. Світовий досвід доводить, що однією з наймогутніших сил розвитку цивілізації є творча діяльність людини. Саме з інтелектуальних ресурсів нашого суспільства формується інтелектуальний капітал держави, який є визначальною силою технічного прогресу у третьому тисячолітті. Цю тезу підтверджують і загальносвітові тенденції [1,4,5,6]:

по-перше, найважливішою частиною національного суспільного багатства стає інтелектуальний продукт;

по-друге, господарська діяльність все більше перетворюється на процес безперервних інтелектуальних нововведень;

по-третє, конкурентоспроможність господарюючих суб'єктів, виживання цілих галузей і держав безпосередньо залежать від здатності сприймати і виробляти інтелектуальний продукт;

по-четверте, особливе значення у подоланні кризи і відтворенні економіки набуває феномен інтелектуальної власності тобто власності на інтелект, інтелектуальну діяльність та інтелектуальний продукт

Сьогоднішні умови, в яких відбувається формування інтелектуального капіталу є досить складними. Економічна криза в Україні зумовила руйнацію науково-технологічної та духовно-етичної складової інтелектуального капіталу. За роки незалежності по всій території України поширилися процеси депопуляції населення, зменшення народжуваності й зростання смертності, у тому числі й серед населення працездатного віку. Величезних втрат продовжує завдавати інтелектуальному потенціалу України міграція висококваліфікованих кадрів. Витрати на освіту в Україні неухильно зростають, водночас за величиною фінансових витрат на душу населення вона поступається більшості країн світу, займаючи, зокрема, в Європі одне з останніх місць, до того ж інтелектуальний потенціал України практично не трансформується у виробництво [4].

Виходячи з українських реалій і, як засвідчує досвід високо розвинутих країн світу, процеси створення, накопичення та використання інтелектуального капіталу в найближчі

роки будуть мати для вітчизняної економіки вирішальне значення. При цьому домінуючу роль має відігравати первинна ланка господарювання – підприємство, яке повинно розглядати людські ресурси не як витратну складову, а як інвестиційні вкладання у стійкий економічний, ринковий та соціальний розвиток і отримання конкурентних переваг.

У сучасному світі з переходом на нові ринкові відносини Україна зіткнулася з рядом серйозних проблем. Серед них проблема, що може стати гальмом для подальшого економічного розвитку країни – проблема відтоку висококваліфікованих трудових ресурсів. Якщо фізичне здоров'я становить природну основу трудових ресурсів, то освітньо-кваліфікаційна складова є основним та необхідним елементом залучення їх в господарський процес. Інноваційна економіка характеризується нині зростаючою роллю знань і перетворенням їх в інтелектуальний ресурс. Застосування нових знань сприяє збільшенню ринкової вартості підприємства, а тому їх можна розглядати як елемент ресурсів, що використовується ним у своїй діяльності і як неоціненний капітал, що приносить йому прибуток. Слід зазначити, що причини міграції, у тому числі й інтелектуальної, криються у протиріччях між рівнем розвитку особи, її потребами, можливостями і умовами їх задоволення.

Вітчизняні дослідники розходяться в думках відносно того, яких же саме фахівців слід включати в категорію «умів», а також які з видів міграцій слід відносити до «відпливу умів». Одні включають в поняття «уми» середній технічний персонал, проте, не відносять до них фахівців творчих професій [1]. Деякі обмежують склад таких мігрантів лише науковими кадрами. Інші, навпаки, визначають «відплив умів» як міграцію, в першу чергу, представників творчої інтелігенції, творців і носіїв духовних та культурних цінностей. Не існує також єдності у визначенні тривалості міграції висококваліфікованих фахівців: так, деякі відносять до «відпливу умів» лише безповоротну еміграцію з метою отримання постійного місця проживання; інші – вважають за необхідне врахування також міграції на роботу за контрактами та навчанням [6, с. 141-142].

Серед спонукаючих причин міграції висококваліфікованих кадрів виділяють як зовнішні по відношенню до особи чинники, так і внутрішні - прагнення за допомогою еміграції до реалізації існуючих у неї потреб у розвитку [7,с.111]. Крім цього вирішальними чинниками еміграції інтелектуального потенціалу виступають дефіцит робочих місць та після- кризовий синдром на ринку праці.

Незважаючи на достатній рівень підготовки фахівців вищою школою України, умови для подальшої роботи (як матеріальні — оплата праці фахівця, так і дослідницькі — доступність до сучасного устаткування та технологій тощо) не відповідають світовим стандартам, запитам сучасного вченого, що є прямим або непрямим чинником інтелектуальної еміграції. У науковій літературі немає єдиного підходу і до оцінки наслідків інтелектуальної еміграції. Набувши масштабного характеру, взяли гору негативні оцінки, які отримують шляхом підрахунку реальних і потенційних втрат, переважно економічних. Згодом поширився інший погляд, відповідно до якого еміграція фахівців може бути корисною не тільки для приймаючої, а й для країни, що відправляє. Вона сприяє зниженню рівня безробіття серед тих, що «залишилися», в той час як емігранти мають реальну можливість значно поліпшити своє матеріальне становище. Варто також виділити ще одну проблему інтелектуальної міграції в українському суспільстві — демографічну. «У потоці інтелектуальних мігрантів висока питома вага молодих людей у віці, найбільш придатному для вступу в шлюб і дітонародження. Як правило, розраховуючи на виїзд, вони відкладають народження дітей. Це, природно, веде до зниження народжуваності, адже значна частка фахівців назавжди або на тривалий строк залишиться за рубежем, досить велика ймовірність того, що діти, які в них народяться після

того, як батьки усталюють своє становище, теж не повернуться в Україну. Буде порушений демографічний режим відтворення інтелектуального потенціалу й тим самим поставлена під загрозу соціальна безпека групи, що є його носієм, і суспільства в цілому» [5, с.90].

Більшість керівників вітчизняних підприємства стикаються з серйозними труднощами. Виробництво характеризується високим рівнем зношення основних фондів, використанням застарілих технологій у багатьох галузях, високою енерго- та матеріаломісткістю, що робить його неконкурентоспроможним на зовнішніх ринках, особливо в умовах членства України в СОТ. За світовими рейтинговими оцінками збільшується відставання нашої держави в сучасних високотехнологічних галузях. І це при тому, що в колишньому СРСР кожна четверта заявка на винахід світового рівня надходила з України. Крім цього на підприємствах України спостерігається значне скорочення внутрішніх витрат на дослідження і розробки, що також обумовлене кризою науки. Середній вік більшої частини вимірювальних приладів перевищує 15 років, тоді як на Заході такі прилади вважаються застарілими вже через п'ять років експлуатації [7, с.115]. Таким чином, на даний час відбувається процес зменшення об'ємних параметрів науково-технічного потенціалу (чисельність зайнятих, витрат), погіршення їх якісних характеристик (вимивання найбільш працездатних співробітників, наукової молоді, соціально-психологічна деградація працівників, старіння матеріально-технічної бази). Ще однією істотною причиною є незахищеність прав власності на продукт інтелектуальної праці. Специфіка сучасної еміграції українських висококваліфікованих фахівців полягає й в тому, що це потік осіб з високою професійною мотивацією, для яких характерна пріоритетність можливостей професійної реалізації і задоволення професійних очікувань і вимог перед географічним чинником місця використання своїх знань.

Нові тенденції ринку праці, викликані інноваційними змінами в економіці, висувають підвищені вимоги до працівників, а отже і до підприємств – основних споживачів людського капіталу, оскільки вони залучають трудовий потенціал найманих робітників з метою використання їх компетенції у виробництві товарів чи послуг. Тому суб'єктам господарювання необхідно використовувати інструменти фінансування розвитку людського капіталу для збільшення його специфічної складової на основі підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації та професійного досвіду.

В умовах фінансово-економічної та соціальної нестабільності, відсутності інтенсивного розвитку високотехнологічних галузей економіки та низького рівня впровадження сучасних технологій, людський капітал є недостатньо привабливим об'єктом інвестування для підприємств, які в умовах кризових явищ орієнтовані та вирішення поточних проблем. Відсутність економічної зацікавленості підприємств інвестувати у людські ресурси стримує розвиток професійного навчання на виробництві, сповільнює технологічний розвиток та знижує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання.

Низький рівень життя українців та пов'язана з цим еміграція висококваліфікованих спеціалістів за кордон є ще однією причиною недостатності висококваліфікованих кадрів. За даними Держкомстату, протягом останніх п'яти років Україну залишили 234 доктори та 779 кандидатів наук. 25 % молодих людей учасників міжнародних олімпіад уже навчаються за кордоном. Від'їзд українських мігрантів лише до ЄС має тенденцію до зростання, а саме: у 2006 р. відсоток мігрантів на захід із числа вибулих з України становив 21 %, у 2007 р. – 31,6 %, у 2008 р. – склав 34,4 %, у 2009 р. – на рівні 39,6 % та за 10 місяців 2010 року був зафіксований у розмірі 48,7 % [8]. Варто зауважити, що вирішення даної проблеми лежить в двохвекторній площині «підприємство – держава».

Функціонування підприємств в умовах конкуренції, ризику, господарської самостійності вимагає від них все більшої уваги до питань ефективної кадрової політики. Зміст діяльності з управління персоналом зводиться до того, на якій стадії існує підприємство.

Так, на стадії формування підприємства основні задачі з управління персоналом наступні: формування кадрового складу, розробка системи і принципів кадрової роботи та складання організаційного проекту кадрової стратегії. **На стадії стабілізації підприємства** основними завданнями кадрової політики стають: оцінка ефективності діяльності персоналу, виявлення резервів росту продуктивності і якості праці, розробка програми планування кар'єрного росту, формування кадрового резерву, організація навчання та просування персоналу, вибір між орієнтацією на функціонування і розвитком. **На стадії спаду** основні завдання в управління персоналом зводяться до діагностики кадрового потенціалу, його збереження та вирішення конфліктів, що виникають з реорганізацією підприємства. **На стадії розвитку** – формування стратегії управління інтелектуальними активами, що є складовою частиною загальної стратегії розвитку бізнесу.

Таким чином, основною домінантою управління кадрової політики підприємства є створення ефективної кадрової стратегії, націленої на збереження та розвиток людського капіталу, яка поряд з виробничою, науково-технічною, фінансово-економічною та маркетинговою політикою є елементом загальної стратегії його розвитку. Складовими стратегічної програми розвитку людських ресурсів виступають: підготовка, перепідготовка кадрів, професіоналізм, мобільність та гнучкість – основні кваліметричні характеристики сучасного персоналу підприємства. Тільки за таких умов можна сподіватися на продуктивне творення та інтелектовіддачу людських ресурсів у своїй державі.

З огляду на світовий досвід, щодо державної політики по відношенню до підприємства – це створення умов для подолання відриву науки від економічної практики, створення механізмів оцінки ефективності науково-технічних програм, формування стабільної законодавчої бази для розвитку інноваційного підприємництва та ефективна фінансова політика.

Висновок. До теперішнього часу на макро- мікрорівнях не створений механізм управління, який забезпечував би не тільки вихід з післякризової ситуації підприємств різних форм власності, а й їх фінансове оздоровлення та раціональне використання інтелектуального потенціалу в сучасній економіці. Для зменшення ризику «відтоку мізків» висококваліфікованих кадрів підприємствам необхідно стимулювати розвиток людського капіталу та його нагромадження не тільки через вкладання в нього інвестицій, але й через задіяння економічних чинників як-то збільшення окладів, тарифних ставок, доплат, премій, щорічної допомоги на оздоровлення, виплат допомоги на дітей тощо; застосування системи пільг та компенсацій; розробки програми інтелектуального розвитку працівників, мета якої – створення умов для якісної професійної підготовки та здобуття нової кваліфікації, організація нових престижних робочих місць тощо. Зважаючи на наведене вище, український ринок праці потребує глибокого реформування з тим, щоб максимально забезпечити можливість власної реалізації інтелектуальної еліти, що забезпечить відповідний інноваційний розвиток і підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Пріоритетний розвиток нових дослідницьких програм та науки, зорієнтованої на потреби підприємства, дозволить забезпечити необхідний економічний поступ та залучити значно більшу кількість талановитої молоді до дослідницького процесу, що може стати гарантом їх високопродуктивної праці у своїй державі.

Список використаних джерел

1. Аленичева, Н.В. Социологический анализ современных аспектов внешней миграции в России. Проблема «утечки умов» [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://lib.socio.msu.ru/1/library>. 26.10.09 р. Загол. з екрану
2. Грудзинский, А.О. Европейский трансфер технологий: кооперация без «утечки мозгов» [Текст] / А.О. Грудзинский, Е.С. Балабанова, О.А.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

Пекушкина // Социологические исследования. –2004.- №11.- С. 123-131.

3. Коваленко О. М. Інтелектуальний капітал: формування та розвиток в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. : спец. 08.00.01 / О. М. Коваленко – К., 2008. – 19 с.

4. Леденева, Л.И. Профессионально-миграционные намерения российских студентов, обучающихся за рубежом [Текст]/Л.И. Леденева//Социологические исследования.2002.№10.<http://www.isras.ru/files/File/Socis/2002/Ledeneva.pd>. 6.11.09 р. Загол. з екрану.

5.Методология и методы изучения миграционных процессов. Междисциплинарное учебное пособие [Текст] / Под ред. Ж.Зайончковской, И.Молодиковой, В. Мукомеля – Центр миграционных исслед. - М., 2007.- 370с.

6. Ніколаєвський, В.М. Інтелектуальна міграція: причини, наслідки, виклики [Текст] /В.М. Ніколаєвський, В.В. Омельченко //Вісник ХНУ ім. В.Н.Каразіна. «Соціологічні дослідження сучасного суспільства:методологія, теорія, методи».- 2006.- №723.- С.140-147.

7. Ушкалов, И.Г. «Утечка умов» как глобальный феномен и его особенности в России [Текст] /И.Г.Ушкалов, И.А. Малаха // Социологические исследования. – 2000.- №11.- С. 110-117.

8. Соціально-економічне становище України за січень-листопад 2010 року. [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу: <http://www.-ukrstat.gov.ua>