

Юлія ОРЛОВСЬКА

доктор економічних наук,
професор кафедри міжнародної економіки,
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

Ірина РЕЛІНА

асистент кафедри міжнародної економіки,
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

У статті здійснено аналіз формування глобального ринку кваліфікованих кадрів у сучасних умовах. Визначено, що процес глобалізації змінив вимоги до робочої сили і тому кваліфікована робоча сила в таких умовах опиняється у більш вигідному становищі, ніж низькокваліфікована.

Ключові слова: міжнародна трудова міграція, глобальний ринок, міжнародна міграція кваліфікованих кадрів, науково-технічний прогрес.

Виграш для економічно розвинених країн світової економіки через залучення зарубіжних «мізків» настільки значний, що зміни в підходах до міграційних процесів у Європі в останні роки називають революційними. У свою чергу, країнам-експортерам кваліфікованих мігрантів явно необхідно мати чітке наукове уявлення про стан і перспективи цього процесу, осмислення можливих варіантів компенсації «відтоку розуму» у розвинені країни. Втім, не менше запитань виникає і для країн-імпортерів. Таким чином проблема дослідження міграції кваліфікованих кадрів є досить актуальною для всіх суб'єктів сучасного глобального ринку.

Дослідженню проблем міжнародної трудової міграції взагалі та міграції кваліфікованих кадрів зокрема присвячені праці багатьох українських науковців, серед яких А. Кіреєв, Л. Кондрашова, П. Ліндерт, М. Пембро, А. Піскун, А. Поручник, Е. Пузакова, А. Філіпенко та інших. Проте, не применшуючи значення безперечних досягнень вітчизняної економічної думки, хочемо зазначити, що цей процес повинен стати взаємовигідним «обміном розумів», який ґрунтується на їх «циркуляції», зміцненні зв'язків, створення сприятливих умов для залучення фахівців, їх знань, навичок, інвестицій до розвитку країн походження. А для цього необхідно мати насамперед чітке уявлення про особливості формування глобального ринку кваліфікованих кадрів в сучасних умовах.

Таким чином, метою нашого дослідження є аналіз формування глобального ринку кваліфікованих кадрів у сучасних умовах.

Економічне і соціальне середовище сьогодні стає дедалі складнішим. Держави і компанії повинні постійно пристосовуватися до діяльності в умовах зростаючої інтеграції. Міжнародним корпораціям необхідно мати уявлення про наявні тенденції і бути готовими швидко реагувати на зміни, що відбуваються. Причому слід зазначити, що сьогоденні економіки різних країн світу настільки тісно взаємопов'язані, що представники бізнесу, уряду та учасники галузевих ринків починають взаємодіяти

між собою так, як ще кілька років тому важко було навіть уявити [1]. Особливо це стосується взаємодій у межах формування глобального ринку кваліфікованих кадрів, оскільки більш третини (34%) роботодавців в усьому світі гостро потребують кваліфікованих співробітників [2]. Слід зауважити стрімке зростання потреби провідних економік світу в необхідному персоналі (рис. 1). Так, наприклад, у Японії в 2010 гостра нестача персоналу становила 74%, а вже у 2011 році - 80%. В Індії нестача персоналу в 2011 склала 67%, тоді як у 2010 року - всього лише 16%, тобто показник за рік виріс відразу на 51%. У США у 2011 році цей показник виріс на 38 пунктів і склав 52% проти 14% в 2010 році.

У світі по-різному вирішують кризу кваліфікованих кадрів. П'ята частина (21%) компаній воліє вирішувати проблеми корпоративно: організовуються внутрішні курси підвищення кваліфікації, тренінги та майстер-класи. 13% роботодавців вважають кращим розширювати географію пошуку в межах держави, а 11% підходять до питання кардинально і повністю змінюють процедуру підбору персоналу, використовуючи також кваліфікованих мігрантів.

Незважаючи на те, що в минулому дефіцит був швидше циклічними, ніж хронічними, міжнародний масштаб і серйозність дефіциту початку ХХІ ст. припускає, що брак фахівців у галузі охорони здоров'я стає все більш поширеним. У США, Канаді, Великобританії, Ірландії та Австралії спостерігається особливо гострий дефіцит медсестер [3]. У цій області кількість незаповнених вакансій збільшується. Старіння населення та поширення технічних можливостей надання важливої, але дорогої допомоги чинить тиск на постачальників медичних послуг у багатьох системах охорони здоров'я.

З 2010 р. дефіцит починають відчувати практично всі розвинені країни. Так у країнах ЄС на пенсійне забезпечення та охорону здоров'я припадає 75% всіх витрат, виділених на соціальні потреби. Особи похилого віку порівняно часто вдаються до послуг охорони здоров'я. За оцінкою ОЕСР середні витрати осіб, старших 65 років, більш ніж у чотири рази

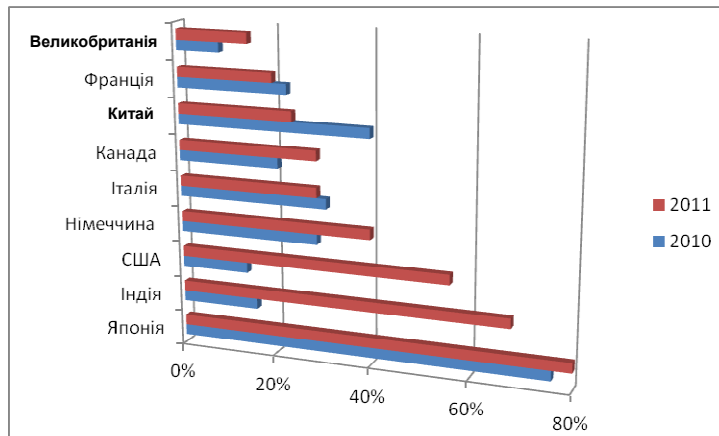


Рис. 1. Порівняльний аналіз змін потреб у кваліфікованих кадрах у деяких країнах світу

перевищують середні витрати на літніх людей на початку 1990-х років [3]. Це ставлення варіюється від п'яти в Японії до двох з половиною в Німеччині. Одне з досліджень, проведених у країнах ОЕСР, свідчить, що частка підготовлених всередині цієї групи країн лікарів загальної практики в складі трудових ресурсів медичних та сестринських професій у період між 1991 і 2005 рр. впала, тоді як частка аналогічних співробітників, підготовлених за кордоном, збільшилася [4].

Австралія внесла широкий вибір професіоналів у галузі охорони здоров'я в «Список необхідних професій іммігрантів», який надає працівником відповідних професій додаткові бали в межах системи міграції, заснованої на кваліфікації. Ірландія ввела прискорену систему робочих віз і дозволів на роботу для залучення професіоналів, які знаходяться в списку дефіцитних професій, який, зокрема, містить і атестованих медсестер. У Великобританії в список з широким діапазоном «дефіцитних професій» входять професіонали в галузі охорони здоров'я. Для потенційних мігрантів, які мають відповідну кваліфікацію, полегшується отримання дозволу на роботу. У Великобританії майже третина лікарів і 13% медичних сестер вже мають іноземне походження, а половина позаштатного персоналу, найманого Національною службою охорони здоров'я за останнє десятиліття, отримала кваліфікацію за кордоном [5].

Слід зазначити, що найбільш привабливими для професіоналів-емігрантів були та залишаються США, тому що фундаментальною основою ефективності

американської економіки є її інноваційний потенціал і політика щодо залучення фахівців, що проводиться країною. У Сполучених Штатах Америки сформована розвинута багаторівнева національна інноваційна система, яка в істотному ступені є основою світових стандартів. Слід зазначити, що вже досить тривалий час США займають місце лідера за рівнем витрат на НДДКР (рис. 2).

Стратегія країни спрямована на науково-технічне лідерство. США утримують його за рахунок ресурсного забезпечення (у 2007 р. витрати на НДДКР склали 360 млрд. доларів, а в 2009 році - 385 млрд. доларів [6]), високого рівня матеріально-технічної оснащеності досліджень і якості ресурсного забезпечення, динамічно вдосконалюваних механізмів взаємодії окремих елементів національної інноваційної системи, розроблених державних інструментів стимулювання науки й освіти. Це робить можливим залучення найбільш компетентних фахівців з усього світу (питома вага народжених за кордоном, у загальній кількості фахівців, що мають ступінь доктора природничих наук, перевищує в США 40%), а також широко використовувати переваги досліджень за програмами науково-технічного співробітництва. Разом з тим, 3% народжених в США американців, які захистили докторський ступінь у галузі природничих наук, відразу ж виїжджають працювати за кордон.

Світовий економічний спад помітно вплинув на міжнародну міграцію, зменшивши потік кваліфікованих мігрантів в основні приймаючі держави. Згідно з даними звіту Інституту міграційної

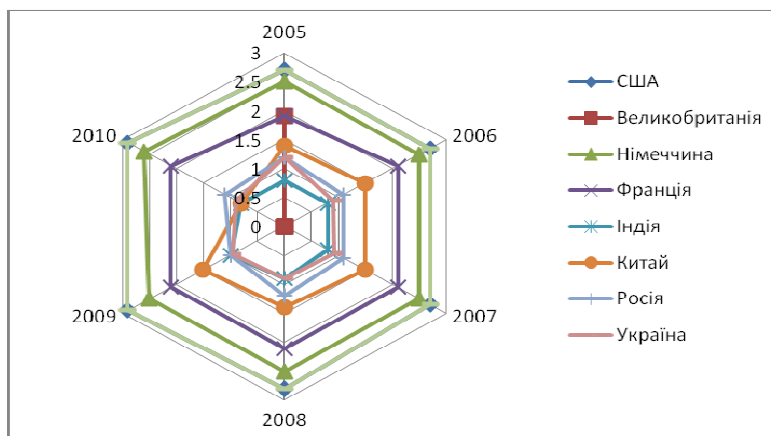


Рис. 2. Витрати на НДДКР у деяких країнах світу у 2005-2010 рр., % до ВВП

політики, незважаючи на те, що підвищується ризик безробіття, мігранти воліють скоріше залишатися в державах, що їх приймають, ніж повертатися додому.

У Великобританії, наприклад, останнім часом спостерігається зменшення числа поданих заявок на участь у програмі по залученню фахівців від населення Східної Європи через зміцнення внутрішньої економіки цих країн.

При дослідженні проблеми міграції кваліфікованих кадрів не можна знехтувати проблемою міжнародної студентської мобільності. У той час, як міграція студентів у чистому вигляді не може розглядатися як форма міграції науково-технічного кваліфікованого персоналу, вона може її зумовлювати. За влучним висловом Б. Хадра, студенти є «напівфабрикатами людського капіталу» [7]. Раніше вони повинні були покинути країну після завершення навчання (Німеччина, Австралія, Франція, Норвегія). А в останні кілька років іноземним студентам надається можливість зміни статусу та отримання дозволу на роботу з огляду на їх кваліфікацію. Основними країнами прийому студентів є: США - 34%, Великобританія - 16, Німеччина - 13, Франція - 11, Австралія - 8, інші країни - 18% (Канада - 3, Іспанія - 2, Австрія - 2, Італія - 2, Швейцарія - 1, інші - 8%) [8, р. 104]. У 2009 р. близько 2,5 млн. іноземних студентів навчалися у вищих навчальних закладах держав - членів ОЕСР, причому половина з них прибули з країн, які не є членами цієї організації.

Більшість студентів мають намір проживати в країнах навчання тимчасово лише протягом періоду свого навчання, однак значна частина після його завершення змінює свій статус на постійний. Дослідження, проведене в 14 країнах ОЕСР, продемонструвало, що у 2006 р. у більшості країн володіння високою кваліфікацією, отриманою в країні молодими людьми, давало відчутні переваги при вступі на ринок праці. Студенти, які навчалися в країні, влаштовуються легше, ніж інші іноземні претенденти [9, р. 39]. Результати дослідження, проведеного серед 4200 тимчасових мігрантів, які отримали тимчасову візу для кваліфікованого мігранта (Н-1В) у США у 2005 р., свідчать про те, що 23% з них попередньо проходили навчання в країні. Цікаво, що близько 50% віз належать вихідцям з Індії, 9% - з Китаю [9, с. 42-43].

Сучасне розуміння процесів міграції кваліфікованих кадрів містить і віртуальну передачу знань і досвіду, які стають однією з форм інтелектуальної міграції. Прогрес інформаційних технологій дозволяє безперешкодно здійснювати передачу інформації та послуг, тобто виконувати роботу в статусі «віртуального мігранта». Причому деякі аналітики пов'язують з цим феноменом тенденцію скорочення традиційних форм міжнародної міграції трудових ресурсів. Однак описані вище довгострокові тенденції, ймовірно, зумовлять зростаюче значення всіх форм міжнародної міграції.

Проникнення нових технологій з області інформатики і телекомунікацій в усі сфери економіки нагадує за своїм значенням промислову революцію і є одним з найбільших досягнень за останні два століття. У результаті виникає ціла гама нових продуктів, вони у свою чергу тягнуть за собою значне зниження виробничих витрат і вражаючі технічні вдосконалення в багатьох галузях.

Необхідно звернути увагу на те, що ми аналізуємо

легальну міграцію кваліфікованої сили. Однак багатьом кваліфікованим фахівцям вдається потрапити в країни призначення нелегально або працювати в якості некваліфікованих працівників. Робочі місця, які мігранти займають в країні перебування, не характеризують кваліфікацію і рівень складності роботи, яку вони виконували у власній країні. Найбідніші і неграмотні зазвичай не мігрують. Як правило, мігранти мають значну підприємницьку наполегливість для поліпшення умов життя, певну кваліфікацію і грошові ресурси, щоб здійснити поїздку. Тому справжні масштаби відтоку кваліфікованих кадрів з країн істотно занижені.

Спираючись на проведене дослідження формування глобального ринку кваліфікованих кадрів, можемо виділити такі основні тенденції у цій сфері:

1. В умовах глобалізації розповсюдження інформаційних технологій здійснює значний вплив на світовий ринок праці. Так виконання роботи на відстані через глобальні системи зв'язку розширює можливості для взаємодії працівників та роботодавців з різних країн. Змінюються вимоги до робочої сили і тому кваліфікована робоча сила в таких умовах виявляється у більш вигідному становищі, ніж низькокваліфікована.
2. Необхідно врахувати, що в багатьох розвинених країнах вже склався надлишок кваліфікованих фахівців, у тому числі й «місцевого» походження. Попит на кваліфікованих іноземців часто можна пояснити їх згодою працювати за меншу плату, ніж «місцеві» колеги.
3. Міграція кваліфікованої робочої сили йде здебільшого з менш розвинених країн у більш розвинені. Основними країнами-реципієнтами кваліфікованих кадрів є США і країни Західної Європи. США є найбільшою приймаючою країною у світі. Особливістю ж Європи є те, що міграційні процеси багато в чому відбуваються в середині неї самої. Серйозні і небезпідставні побоювання у європейських аналітиків викликає «відтік розуму» з європейських країн у США.

Наприкінці слід зазначити, що геополітичне та гео економічне становище України, історичні, економічні, культурні, етнонаціональні зв'язки і традиції - з одного боку, та розвиток інтеграційних, глобалізаційних процесів у світі - з іншого, зумовлюють необхідність подальших теоретичних та практичних досліджень процесів міграції кваліфікованих кадрів України з метою розробки та обґрунтування дієвих механізмів регулювання зазначеного процесу.

Список літератури

1. *Tracking global trends. How six key developments are shaping the business world*, - EYGM Limited All Rights Reserved. - 2011. - р. 24.
2. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.vedomosti.ru/career/news/1398316/issledovatel_i_nazvali_samyh_vostrebovannyh_spezialistov_v#ixz1d5kU3M0j.
3. *Bach, S. International migration of health workers: Labour and social issues* / S. Bach. - Geneva: ILO, 2003. - (WP 209).
4. *Controlling Immigration - a Global Perspective* / Ed. By Cornelius, W. A., Martin, Ph., Hollifield J.F. - Stanford: Stanford University Press, 2007.
5. *Walker, D. Statistics show immigration beneficial to economy* / D. Walker // *The Guardian*. - L., 29 Jan. 2008.

-
6. Butcher, D. *Global R&D Outlook* / D. Butcher // *Industry Market Trends*. March 31, 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.thomasnet.com/IMT/archives/2009/03/global-research-and-development-outlook-forecast-2009-investment-spending-trends.html>.
 7. Khadria B. *Migration of Highly Skilled Indians: Case Studies of It and Health Professionals* / B. Khadria. -Paris: OECD, 2004. (STI/ WP 2004/6).
 8. *SOPEMI Trends in International Migration*. - Paris: OECD, 2001.
 9. Tremblay, K. *Student Mobility between and Towards OECD Countries: a Comparative Analysis*. / K. Tremblay // *International Mobility of the Highly Skilled*. - Paris: OECD, 2008. - P. 39-70.

РЕЗЮМЕ

Орловская Юлия, Релина Ирина

Анализ формирования глобального рынка квалифицированных кадров

В статье осуществлен анализ формирования глобального рынка квалифицированных кадров в современных условиях. Определено, что в условиях глобализации изменяются требования к рабочей силе и поэтому квалифицированная рабочая сила в таких условиях оказывается в более выгодном положении, чем низкоквалифицированная.

RESUME

Orlovs'ka Julia, Ryelina Iryna

The analysis of global market of qualified personnel forming

In the article the global market of qualified personnel forming analysis in modern conditions is carried out. It is proved that globalization makes other requirements to labour force so the skilled and qualified personnel appears at more advantageous position than personnel with lower qualification.

Стаття надійшла до редакції 17.04.2012 р.