

ГЛОБАЛЬНЫЙ РЫНОК ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И МЕХАНИЗМЫ ИХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ

Рязанцев С. В., член-корреспондент РАН, Руководитель Центра социальной демографии
и экономической социологии ИСПИ РАН;
Белова Л.Г., Московский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Сегодня большинство стран мира испытывают острый дефицит специалистов высокой квалификации. Основной причиной такого явления стало значительное изменение в требованиях, предъявляемых к содержанию и объему профессиональных знаний в связи с развитием микроэлектроники и информационных технологий в целом. Многим странам проще привлекать готовых иностранных специалистов, чем готовить собственных. Во многих развитых странах сказываются негативные демографические последствия, когда уменьшается доля выпускников направлений, пользующихся особым спросом со стороны работодателей.

Заинтересованность стран с разным уровнем экономического развития в привлечении иностранных ученых, преподавателей, инженеров и других специалистов состоит в том, чтобы получить максимальную выгоду от привезенных зна-

ний, технологий и инвестиций для своей страны. Они разрабатывают специальные программы по привлечению иностранных высококвалифицированных специалистов, создают привлекательные условия для работы и въезда в страну, разрабатывают меры поощрения мигрантов, инвестирующих приоритетные отрасли, понимая, что в будущем место для любой страны в мировой экономике будет зависеть от привлекательности интеллектуальных кадров для этой страны.

Рассматривая состояние мирового рынка квалифицированных специалистов, с точки зрения спроса и предложения следует отметить, что на мировом рынке квалифицированных специалистов спрос с каждым годом только увеличивается. По данным исследования ManpowerGroup (был проведен опрос 40 000 работодателей в 39 странах), примерно 34% работодателей во всем мире

остро нуждаются в квалифицированных сотрудниках. Россия занимает 11-е место в мире по дефициту квалифицированных кадров. В нашей стране 44% опрошенных компаний испытывают сложности при поиске и подборе персонала необходимой квалификации. В Японии о дефиците квалифицированных кадров заявляют 80% предприятий, что является самым высоким уровнем в мире. Индия и Бразилия занимают 2-е и 3-е места рейтинга с показателями 67 и 57% соответственно. Нехватка кадров в США также превышает российский уровень: 52% и 7-я позиция. В Китае около четверти (24%) компаний не хватает нужных специалистов. Одни из самых низких показателей у Испании (11%), Норвегии (9%) и Польши (4%).

По оценкам McKinseyGlobalInstitute, потенциальный дефицит высококвалифицированных работников составляет примерно 38–40 млн человек. В силу текущих тенденций работодатели в развитых экономиках могут столкнуться к 2020 г. с дефицитом выпускников колледжей в количестве 16–18 млн человек [1]. Значительный спрос на высококвалифицированных работников также будут предъявлять Китай и Индия.

Что касается предложения, то, по оценкам экспертов Международной организации по миграции, квалифицированные специалисты составляют в развитых странах до 25–30% постоянных мигрантов [5].

Начиная с 70-х годов XX в. утечка мозгов стремительно растет. В период примерно с 1961 до 1972 г. общее число высококвалифицированных работников, мигрирующих в направлении Юг-Север, составляло только 300 тыс. человек.

На современном этапе наиболее представительной является оценка ОЭСР, которая базируется на выборке мигрантов, составляющих 72% всех меж-

дународных мигрантов. Всего (по данным 2010 г.) в мире насчитывалось 46,8 млн низкоквалифицированных мигрантов (43,6%), 37,5 млн мигрантов средней квалификации (35%) и примерно 23 млн высококвалифицированных мигрантов (21,5%). Следовательно, число высококвалифицированных мигрантов в 2010 г. по сравнению с 1970 г. возросло почти в 77 раз. Уровень эмиграции высококвалифицированных специалистов превышает общий уровень эмиграции во всех регионах. Среднемировой уровень эмиграции высококвалифицированных лиц в странах происхождения составляет 5,4%, наибольший — 10,6% — в Африке.

Можно выделить несколько важных тенденций на мировом рынке квалифицированных специалистов, исходя из основных способов их привлечения в национальную экономику.

Перемещение физических лиц осуществляется достаточно интенсивно, причем в последние несколько десятилетий отток квалифицированных кадров идет не только из развивающихся стран в пользу развитых стран, но и между развитыми странами (например из ЕС в США).

За последние годы наиболее значительный отток эмигрантов с высшим образованием наблюдался из региона Латинской Америки и стран Карибского бассейна (11%), стран Южнее Сахары (13%) и Среднего Востока и Северной Африки (13%). При этом тенденция к увеличению высокоинтеллектуальной эмиграции зафиксирована в Южной Азии, Латинской Америке, Европе и Центральной Азии. Сокращение числа лиц с высшим образованием, желающих выехать за рубеж, зафиксировано в странах Суб-Сахары, на Среднем Востоке и в Северной Африке, а также в Восточной Азии и Азиатско-Тихоокеанском регионе.

При этом основным центром притяжения высококвалифицированных кадров,

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РОССИИ

как из развитых, так и из развивающихся стран, по-прежнему остаются США.

Особая интенсивность проявляется в результате внутрифирменного перемещения, за счет переезда кадров высшей квалификации в развивающиеся страны в качестве специалистов, оказывающих профессиональную и техническую поддержку местным кадрам. Внутрикорпоративные переводы (ВКП) часто носят краткосрочный характер и происходят в основном среди богатых стран или членов ОЭСР.

В качестве примера можно отметить, что в 1994 г. приблизительно 76% ВКП (от 98 тыс.) в США (виза L-1) были из других стран ОЭСР. Оставшееся перемещение осуществлялось из Восточно-Азиатских неоиндустриальных стран (НИС) и более богатых латиноамериканских стран, таких как Бразилия, Аргентина и Венесуэла. В середине 1990-х годов внутри корпоративного перемещения доля канадских квалифицированных работников в США составляла 5-10% [2].

Возвратная иммиграция отечественных специалистов в разных странах имеет свои показатели. По данным ОЭСР, от 20 до 50% иммигрантов покидают страну в течение 5 лет после прибытия, возвращаясь на Родину. Так, в период с 1992 по 2005 г. из США вернулись 19% эмигрантов, а из Ирландии — 60% иммигрантов в страны постоянного проживания. Для высококвалифицированных специалистов уровень реэмиграции значительно варьирует в зависимости от страны происхождения и области знаний. Для европейских стран уровень реэмиграции выше среднего [7].

В США уровень возвратной миграции для иностранцев, получивших докторскую степень в американских университетах, составляет 30–35% в течение 5-летнего срока.

В своих работах С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко отмечают, что к концу XX

в. численность студентов, которые обучались за рубежом, составила 1,5 млн человек. Но наиболее крупными и образовательными центрами являлись центры в США, Великобритании, Германии и Франции, а также в других развитых странах, например, в Австралии и Японии. Свыше 80% иностранных студентов обучаются в США, Австралии и Австрии в основном по университетским программам. В аспирантуре наибольшее количество иностранных студентов обучаются в таких странах, как Финляндия (19,6%), Швейцария (18,1%), Испания (17,1%), США (16,6%) и Швеция (15,1%) [4]. Конкуренция за иностранных студентов с учетом дефицита трудовых ресурсов с каждым годом обостряется, что заставляет многие страны разрабатывать дополнительные программы по привлечению учащейся молодежи. Странами, в которых иностранные студенты составляют наивысший процент от общего числа студентов, являются Австралия (21,5%), Великобритания (15,3%), Австрия (15,1%), Швейцария (14,9%) и Новая Зеландия (14,6%). Самый большой процент студентов, обучающихся за рубежом (17%) в абсолютном выражении приходится на Китай, далее следуют Индия (6%), Корея (4%), Германия (3%), Франция и Россия (по 2%) [3].

Международный аутсорсинг, или виртуальная иммиграция, является следствием глобализации рынка трудовых ресурсов и достижений в секторе ИКТ. Последствия масштабного кризиса 2008–2009 гг. для рынка труда показали, что виртуальная иммиграция перед перемещением физических лиц имеет свое преимущество. Таким преимуществом является то, что виртуальные работники менее подвержены процессам безработицы в условиях кризиса. Они менее привязаны к колебаниям бизнес-цикла в отличие от обычных мигрантов и заняты в основном

в сфере услуг. Это подтверждается статистикой, отражающей спрос на труд виртуальных и обычных мигрантов как в США, так и в других развитых странах в период кризиса. Например, Великобритания в 2009 г. снизила квоты на 50% на работников новых стран-членов ЕС. А найм иностранных работников в Объединенных Арабских Эмиратах (ОАЭ) сократился на 60% [6]. Кроме того, значительно сократился приток в США рабочих мигрантов. Однако в 2008 г., в первый год рецессии, наблюдался незначительный, но все же рост числа «виртуальных иммигрантов» в таких областях, как исследования и разработки, в учете, в юридических услугах, а также в управлении и консалтинге телекоммуникаций.

Таким образом, на мировом рынке труда в сегменте высококвалифицированной рабочей силы складываются различные формы привлечения иностранных специалистов, дифференцированные в зависимости от целей миграционной политики стран-реципиентов и объема необходимых трудовых ресурсов. При этом следует отметить, что многие ниши сегмента высококвалифицированных ресурсов уже заняты развитыми странами, являющимися центрами притяжения и перераспределения трудовых ресурсов, прежде всего из развивающихся стран. Привлечение высококвалифицированных специалистов оказывается очень выгодным с точки зрения эффектов для принимающей страны.

Литература

1. Гапонова А. Международная миграция высококвалифицированных специалистов: направления, масштабы, регулирование // Демоскоп 441–442, 1–14 ноября 2010 // [электронный ресурс] http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0441/analit07.php#_FNR_37
2. Глущенко Г.И. Влияние международной трудовой миграции на развитие мирового и национального хозяйства. М.: ИИЦ Статистика России, 2006. С. 110.
3. Ежегодный доклад. Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) 2011. [электронный ресурс] // <http://ru.osvita.ua/abroad/news/23141/>.
4. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция: Учеб. пособие / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. М.: Экономика, 2010. С. 151, 154.
5. Троицкая О. Почему иммиграция в Россию несет больше проблем, чем возможностей [электронный ресурс] // <http://globalaffairs.ru/number/Kolichestvo-vmesto-kachestva-15355>.
6. Cox Michael W., Alm R., Dymerska J. Labor Market Globalization in the Recession and Beyond // Economic Letter — Insights from the Federal Reserve Bank of Dallas. 2009. Vol.4, № 10 (December). P. 3.
7. International Migration Outlook SOPEMI — 2008 Edition. P. 177.
8. Рязанцев С.В., Боженко В.В. Тенденции развития и проблемы регулирования трудовой миграции в Россию // Научное обозрение. Сер. 2. Гуманитарные науки. 2012. № 6. С. 33–41.