

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК СПОСІБ ПРОТИДІІ МІГРАЦІЇ ТА ЕФЕКТУ «BRAIN WASTE»

аспірантка Півень Д.А.
Сумський державний університет

Згідно з прогнозами сальдо міграції населення України зростатиме щороку на приблизно 180 тисяч на рік, більшу частку якої складатиме трудова міграція [3]. Згідно з дослідженням 2017 року серед людей, які планують поїхати на тимчасові заробітки, 27,8 % мають повну вищу освіту. Саме така ситуація спричиняє помилкове і неефективне використання компетенцій трудового населення. «Марнування умів» (brain waste) – це зниження або повна втрата особою отриманого кваліфікаційного рівня [3]. В контексті міграції населення, цей сценарій є найгіршим, адже втрати несуть всі сторони (країна-донор, країна реципієнт і сам мігрант).

При оцінці ефективності трудової міграції рівень заробітку визначають як найбільш переконливий показник. Проте краще б було використовувати тип роботи мігранта, адже багато з них є високоосвіченими. Проте вони часто обирають роботу, що має низькі вимоги до їх кваліфікації, адже на такі вакансії частіше беруть мігрантів. Це свідчить про те, що вони мало використовують набуті в країні донорі знання та вміння в країнах призначення, і тим самим втрачають отримані компетенції.

Марнування умів може проходити і по поверненні мігранта додому. Респонденти опитування, що проводилося в рамках проекту TEMPER [2], вказували, що під час роботи за кордоном 66% опитаних змогли удосконалити навички володіння іноземною мовою. Також багато трудових мігрантів під час роботи покращували свої професійно-технічні (36%) та соціальні (19%) компетенції. Однак після повернення додому набуті навички стають непотрібними, адже велика частка зворотних мігрантів навіть не шукають нову роботу на батьківщині (таку інформацію вказали 17% респондентів). А також 53% колишніх мігрантів задіяні на національному ринку праці на посадах, де вони не мають можливості використовувати компетенції, які вони отримали при роботі за кордоном.

Для зменшення такого негативного ефекту необхідно поступово покращувати загальний рівень економічного розвитку країни. Для цього можна використовувати інституційне та державно-приватне партнерство між закладами освіти та роботодавцями.

Партнерство допомагає налагодити більш прямі та швидкі комунікації, тому випускники та працівники навчальних закладів зможуть отримувати інформацію про вакансії та вимоги до працівників і відповідно коригувати навчальний процес. Таким чином, компетенції отримані під час навчання

будуть набагато більше вузькопрофільними та практично-значущими. Однак тут необхідно зберігати баланс, адже існує загроза, що при втраті робочого місця буде неможливо застосувати ці навички на іншому підприємстві і з'являється ефект «марнування умів».

Також, так як підприємці не можуть приділяти багато часу пошуку інноваційних методів ведення бізнесу, партнерство з закладами освіти забезпечить їх коректно сформульованою інформацією про новітні підходи, що активно обговорюються серед світового наукового товариства. Завдяки цьому рівень економічного розвитку країни підвищиться і мігранти, що повертаються з розвинених країн, зможуть використати свої навички на батьківщині.

Коопетиція як стратегія розвитку не є новою для підприємств Західної Європи або США, але для вітчизняних умов це революційний підхід. Коопетиційна модель розвитку була представлена в роботах вітчизняного дослідника [4-6], де доводиться думка про те, що кооперація із конкурентами є вигідною стратегією за принципом “win-win”, те ж саме стосується і державно-приватного партнерства. Враховуючи все вищевикладене, вважаємо, що освітнім закладам та бізнесу необхідно у партнерстві розробляти заходи із усунення феномену «brain waste» задля підвищення економічного розвитку країни у довготривалій перспективі.

Роботу виконано в рамках дослідження НДДКР 0120U102001 «Реформування системи освіти впродовж життя в Україні для запобігання трудовій еміграції: коопетиційна модель інституційного партнерства»

Список використаної літератури:

1. Nakamuro M., Ogawa K. (2010), “Mobility of Skilled Labor in Transition Economies: The Perspectives from Brain-Drain, Brain-Waste, Brain-Circulation and Brain-Gain”, Journal of International Cooperative Studies, Vol. 18 No. 1, pp. 71-84. Available at: <https://bit.ly/3fED6JY>
2. TEMPER (temporary versus permanent migration) <http://www.temperproject.eu/>
3. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2018. – 396 с. https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf
4. Швіндіна Г. О. Інновації у розвитку стратегічного менеджменту: від конкуренції до коопетиції. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2017. № 1. С. 180–192.
5. Швіндіна Г. О. Коопетиційна взаємодія як напрямок розвитку для підприємств України: сутність та класифікація. Вісник Сумського національного аграрного університету. 2018. № 8 (77). С. 62–65.
6. Швіндіна Г. О. Коопетиційна модель організаційного розвитку підприємств: теорія та практика : монографія. Суми : «Ярославна», 2019. 267 с.