

Поволжская академия государственной службы имени П. А. Столыпина;
Саратовский государственный технический университет

ОПТИМИЗАЦИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПОСРЕДСТВОМ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

В современных социально-экономических исследованиях используются несколько близких понятий: «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «качество рабочей силы». Однако в энциклопедических, отраслевых словарях нет единого определения названных категорий. Значение указанных выше терминов в настоящее время уточняется. В специализированном словаре «Труд и социальное развитие» приводится понятие «качество рабочей силы», определяемое как совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности, а также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность¹.

Подготовка и выпуск на рынок труда образованной и креативной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из задач экономической и социальной политики.

Человеческие ресурсы традиционно считаются одним из важнейших источников накопления общественного богатства, которые определяют эффективность конкурентной экономики, возможности создания качественных товаров и услуг, масштабы и темпы научно-технических преобразований. Одним из путей оптимизации воспроизводства человеческих ресурсов в Российской Федерации становится интеллектуальная миграция. Несмотря на то, что в научной среде до сих пор идут споры о том, следует ли рассматривать это международное явление как «утечку мозгов» и потерю национального достояния страны-донора или как возможность для нее международного обмена специалистами и взаимного обогащения, во всех странах мира наблюдается возрастающий спрос на высококвалифицированный персонал. С другой стороны, расширяющаяся область международных возможностей образования и трудоустройства неизбежно оказывает давление на мировой рынок научного труда. Управление интеллектуальными миграциями занимает особое положение в общей проблеме современных миграционных процессов. Современная наука и практика показывают, что остановить перемещения нельзя, но необходимо постоянно

¹ Труд и социальное развитие: словарь. М.: ИНФРА-М, 2001. С. 75.

разрабатывать новые стратегии для управления процессом, все усиливающимся в условиях глобализации.

Особенно желанными гостями для принимающей страны становятся субъекты интеллектуальной миграции, под которой понимается миграция научных и преподавательских кадров высокой и высшей квалификации, реально или потенциально занятых научными исследованиями и разработками, а также обслуживанием этой отрасли. Как известно, очень эффективны инвестиции в образование, поскольку оно является не только формой потребления, но и формой капиталовложения. Западные исследователи свидетельствуют, что отдача от капиталовложения в обучение работников превышает 10% соответствующих затрат¹. Поэтому на развитых предприятиях, а в последнее время и у нас в стране, повышению квалификации работников уделяется особое внимание. Отечественные и зарубежные исследователи трудовой миграции видят необходимость усовершенствования миграционной политики как в тех странах, которые теряют трудовые ресурсы, так и в тех, которые открывают свои двери для трудовых мигрантов.

В России иностранная рабочая сила еще до революции 1917 г. традиционно применялась в целях социально-экономического развития страны.² В феврале 1920 г. появляется законоположение о всеобщей трудовой повинности местного населения, официально вводятся перераспределение и трудовые мобилизации³. С 1921 г. начинается новая экономическая политика (НЭП, 1921-1928 гг.). В стране появляются иностранные концессии (предприятия, которыми владеют зарубежные предприятия на условиях договоров), происходит привлечение в страну иностранного капитала. Но к концу 20-х годов XX в. государство полностью берет на себя право управления распределением рабочей силы, и иностранные предприятия переходят в собственность советского государства. С этого времени процветают репрессивные методы организации труда в целях повышения его экономической эффективности: 1) обязательство выпускников высших и средне-специальных учебных заведений работать по распределению (*«И раньше распределение было далеко от идеала, похоже на крепостное право. А сегодня распределения совсем нет, и это плохо»*, В.И., к. филол. н.; *«Распределение было принудительным. Я считаю, что человек, получивший специальность, должен устраиваться на работу по собственному желанию. Это уже грамотный специалист. Он выбирает определенное направление своей деятельности. Вообще ничего принудительного не должно быть»*, Г.С., к. биол. н.)⁴;

¹ Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда. М.: Изд-во МГУ, ТЕИС, 1999. С.77

² Ходоровский, И. Рынок труда в России в 1918 г. М., 1919. С.1-2.

³ Аникст А. Организация рабочей силы в 1920 г. М, 1920. С.6.

⁴ Здесь и далее использованы данные серии глубинных интервью, взятых в 2007-2008 гг. в Саратовской области. Информантами явились 20 человек, имеющих ученую степень. Все они после окончания вузов по распределению были направлены в республики СССР, а после его распада вернулись в Россию из стран СНГ.

2) право государства перемещать специалистов индивидуально и целыми коллективами; 3) использование труда заключенных через создание исправительно-трудовых лагерей и спецпоселков, населенных раскулаченными крестьянами.

К концу 1960-х гг. в экономической науке начинает идти речь о необходимости повышения эффективности общественного труда¹. В экономике и управлении поднимаются два взаимосвязанных вопроса: 1) воспроизводства и распределения трудовых ресурсов; 2) эффективности использования рабочей силы в важнейших отраслях материального производства. Повышение эффективности труда достигалось посредством первичного и вторичного распределения кадров. Первичное распределение трудовых ресурсов состояло из двух элементов: 1) приобщение к трудовой деятельности впервые и 2) возвращение к ней после временного перерыва (материнство, учеба, армия). Вторичное распределение (перераспределение) было вызвано, во-первых, необходимостью развития производства, во-вторых, потребностями развития самой рабочей силы, в-третьих, недостатками в управлении движением трудовых ресурсов, в организации труда².

В 70-е гг. XX в. разрабатываются подробные методические рекомендации, в соответствии с которыми собираются материалы по трем формам: 1) расчет дополнительной потребности в специалистах; 2) дополнительная потребность в специалистах с высшим (средним специальным) образованием в разрезе групп специальностей и отдельных специальностей; 3) выпуск специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения.³ Одной из форм повышения квалификации и увеличения эффективности использования кадров стала стажировка распределенных молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения, в условиях действующего производства («У нас диплом вручали только через два года после отработки», Г.С., к. биол. н.; «Сейчас распределения как такового нет. Тогда было... Местные из сел привозили ходатайства, их удовлетворяли. Распределения, направления... Работу все получали», Л.В., к. биол.н.; «К перераспределению я относился, отношусь положительно и сейчас. Если государство тебя учит, то вправе требовать, чтобы выпускник потом отработал по распределению. Коммерческие организации должны сами платить за учебу своих сотрудников. На мой взгляд, чтобы большинство выпускников устраивалось на работу, необходимо их готовить по заказу работодателей», В.А., к.и. н.).

¹ Арбузова Т.И. Эффективность межотраслевого распределения трудовых ресурсов в материальном производстве: автореф. дис.... канд. экон. наук. М., 1971. С. 3.

² Немченко В.С. Распределение трудовых ресурсов в условиях научно-технической революции: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1972. С.12

³ Методические указания к разработке Государственного плана межведомственного и межреспубликанского распределения молодых специалистов. М., 1978. С.10.

Сегодня страны-доноры зачастую безвозмездно поставляют вовне своих специалистов, покупая взамен продукты, созданные своими же эмигрантами. Аналогичная ситуация складывается как с человеческими, так и с природными ресурсами. Специфика современной «утечки умов» как миграционного процесса определяется новым качественным уровнем сочетания факторов, среди которых выделяются: «притягивающие», строящиеся на открывающихся возможностях, и «выталкивающие», связанные с бременем трудностей («*Но все равно вот эта фраза «понаехали», она не мною придумана. Это звучало в наш адрес на наших ученых советах. В первую очередь, оттуда рванули те, которые надеялись на то, что где-то и на новом месте укоренятся, не превратятся в бомжей и так далее. Поэтому от моей кафедры, которую я с таким трудом создавала, остались рожки да ножки. Остались незащищенные русские — два — и остальные казахи. А все остальные рванули кто куда*», Л.И., к. пед. н.). Но в обеих группах факторов преобладающей все же является экономическая составляющая. Традиционно считается, что социально-экономической эффективностью обладает система, в наибольшей степени обеспечивающая удовлетворение материальных, социальных, духовных потребностей людей и гарантирующая высокие уровень и качество жизни.

В настоящее время выделяется несколько подходов в рассмотрении государственной политики в сфере трудовой миграции.

1. Концепция «активного внутреннего регулирования», согласно которой признается принципиальная целесообразность и возможность государственного управления интеллектуальной международной миграцией при помощи комплекса правовых, административных, экономических инструментов. Посредством применения программ возвращения мигрантов концепции придерживаются развивающиеся страны-доноры, несущие наибольшие потери от «утечки умов». Российское государство в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» применяет превентивные меры: стимулирует инновационные программы, талантливым молодым ученым выплачивает гранты и др.¹

2. Концепция «невмешательства», в основе которой лежит положение о принципиальной невозможности государственного влияния на процесс международной миграции высококвалифицированных кадров как несовместимого с реализацией прав и свобод человека. Любые методы регулирования считаются их ограничением и поэтому недопустимы. Этой концепции придерживаются в основном страны – получатели кадров.

3. Концепция «сотрудничества», базирующаяся на том, что проблемы регулирования интеллектуальной миграции могут быть решены на наднациональном уровне, при соблюдении интересов личности и государ-

¹ Приоритетные национальные проекты. Доступно из URL: <http://gov.cap.ru/> [Дата обращения 10.05.08]

ства – страны происхождения эмигранта. Это означает разработку международных нормативных актов, соответствующих общепринятым государственным нормам, не вступающих в противоречие с правами человека. Из-за дефицита рабочих кадров Россия, как и многие другие страны мира, вынуждена использовать труд экономических мигрантов, прибывающих из Таджикистана, Киргизии, Узбекистана, Украины, Азербайджана и т.д. Вместе со стимулированием возвращения российских эмигрантов, Президент РФ Д. Медведев отмечает, что Россия на своей территории будет жестко бороться с преступлениями против экономических иммигрантов¹.

В современной России необходимо управление процессами интеллектуальной миграции с целью: 1) мотивировать возвращение выехавших ранее ученых; 2) увеличивать научно-технический потенциал посредством международного сотрудничества; 3) привлекать приток зарубежных грантов на основе национальных исследований; 4) пресекать нарушения прав трудовых мигрантов в собственных пределах. В Российской Федерации наметился подход к решению системной проблемы развития науки и инноваций, который позволит: сформировать базу для устойчивого экономического роста; создать условия для подъема во всех отраслях экономики, использующих результаты интеллектуальной деятельности; продемонстрировать возможности экономики, основанной на знаниях; повысить качество человеческого капитала².

Международное сотрудничество в области интеллектуальной миграции гарантирует успешную интеграцию различных стран. Превращение сотрудничества в инструмент наращивания научно-технического потенциала России требует целенаправленного государственного регулирования сферы международных связей.

Е.Ю. Севрюкова

Саратовский государственный технический университет

ИММИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

После распада СССР и включения России в международное сообщество, Россия стала активным участником мировых миграционных процессов, выступая как принимающим центром, так и страной выхода трудовых мигрантов. В начале 90-х годов прошлого века страну буквально захлест-

¹ Информационный канал Известия. Ru. 08.06.2008. – Доступно из URL: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=186746&cid=7> [Дата обращения 10.06.08]

² Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года. Утверждена Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике 15 февраля 2006 г. – Доступно из URL: <http://www.fips.ru/> [Дата обращения 10.03.08]