

Міграційні ризики трудоворесурсного забезпечення регіонального ринку інтелектуальної праці

В. БІДАК,
кандидат економічних наук
Інститут регіональних досліджень НАН України
м. Львів

Розглядаються міграційні ризики трудоворесурсного забезпечення в суспільних системах різного ієрархічного рівня. Досліджено впливи міграційних установок носіїв інтелектуального потенціалу як детермінанти їх поведінки на регіональному ринку праці. Обґрунтовується необхідність підвищення ефективності реалізації міграційної політики на різних рівнях державного інституційного управління.

Рассматриваются миграционные риски трудоворесурсного обеспечения в общественных системах разного иерархического уровня. Исследовано влияние миграционных установок носителей интеллектуального потенциала как детерминанта их поведения на региональном рынке труда. Обосновывается необходимость повышения эффективности реализации миграционной политики на разных ступенях государственного институционального управления.

The migratory risks of the manpower resources providing are examined in the public systems of different hierarchical level. Influences of the migratory settings of transmitters of intellectual potential as determinants of its behavior on the regional labor markets are investigated. The necessity of increase of efficiency of realization of migratory policy is grounded on the different stages of state institutional governance.

Ключові слова: *трудова інтелектуальна міграція, міграційні ризики трудовозабезпечення, міграційні установки, інтелектуальний потенціал, регіональний ринок праці.*

Зростаюча й дедалі більш виразна залежність перспектив цивілізаційного поступу від темпів акумулювання людського капіталу, нарощування його інноваційної якості, а також від вироблення алгоритмів поведінки, адекватних знаннево-інформаційній парадигмі суспільно-економічного розвитку, змінюють функції та місце інтелектуальної складової в економічних процесах. При цьому суттєво змінюються як характеристики і зміст власне інтелектуального потенціалу, так і умови та механізми його впливу на інноваційні параметри сучасної економіки.

Зіставлення концептуальних підходів до проблеми ефективного залучення інтелектуальних сил суспільства в інноваційні процеси із сучасною діяльністю інтелектуальної еліти не дає достатніх підстав для оптимістичних прогнозів щодо соціогуманістичного забезпечення активізації інноваційного розвитку регіону. До того ж соціологічні дослідження виявляють значну неузгодженість, по-перше, між науково-теоретичним та повсякденним баченням місця і ролі носіїв інтелектуального потенціалу в інноваційних процесах і, по-друге, між декларованою владними структурами орієнтацією на інноваційну модель соціально-економічного розвитку та практично здійснюваними заходами щодо забезпечення сприятливих параметрів життєдіяльності, зокрема — умов праці інтелігенції, формування і використання її соціального капіталу, забезпе-

чення соціальної захищеності, зниження та врегулювання еміграційної активності.

Слід зазначити, що серед низки найбільш значущих мотивів населення, зокрема когнітаріїв, до трудової міграції є особливо загострена у часи несприятливої фінансово-економічної ситуації потреба у ліквідації соціальних дефіцитів, підвищенні стандартів рівня життя, а також рівня соціального захисту.

Свідченням значного дослідницького інтересу до проблем, що обумовлюються міграційними змінами демографічної структури населення, його якісних параметрів, потребами підвищення рівня життя, освіти, зайнятості, накопичення та реалізації інтелектуального потенціалу, а також необхідністю належного рівня соціального захисту людей, є праці відомих українських учених: Е. М. Лібанової, О. А. Малиновської, С. І. Пирожкова, Ф. Д. Заставного, О. А. Грішнкової, І. М. Прибиткової, Л. С. Лісогор, І. К. Бондар, О. В. Позняка, М. Д. Романюка, О. У. Хомри та ін.

Метою статті є визначення можливостей запобігання еміграції кваліфікованих спеціалістів, мінімізації міграційних ризиків трудоворесурсного забезпечення регіонального ринку інтелектуальної праці, а також аналіз міграційно-трудової мотиваційної структури групи носіїв інтелектуального потенціалу та їх соціальної захищеності.

Потреба в соціальному захисті виникає саме за наявності факторів соціальних ризиків, що мають різнома-

нітний характер виникнення (політичний, правовий, економічний, соціальний, демографічний, екогенологічний, поселенський, міграційний тощо). Серед ризиків, які несе в собі загалом явище міграції, найбільш рель'єфно виявляються такі: підвищений ступінь правової незахищеності трудових мігрантів за кордоном, невирішеність проблеми їх легалізації, питання збереження здоров'я, професійного рівня, пенсійного забезпечення, ризик депортації, втрати роботи та працевдатності, руйнування сім'ї, знецінення функції виховних впливів на дітей (онуків), проблеми соціального сирітства, проблеми психологічно-депресивного плану, моральної деформації, прояви ксенофобії, побутові проблеми, залежність від роботодавців і посередників, зміна громадянства тощо.

Перераховані ризики стосуються загалом усієї когорті мігрантів у той час, як стосовно носіїв безпосередньо інтелектуального потенціалу вони можуть набувати суттєвої переструктуризації. При цьому, хоча інтелектуальна міграція є самостійним, відмінним від трудової міграції феноменом, який вирізняють екстериторіальність і ускладненість мотиваційної структури, вона також тісно пов'язана з деформаційними змінами у деморозвитку як усієї країни, так і її регіонів.

До негативних чинників, що суттєво впливають на соціально-демографічну ситуацію на різних рівнях функціонування суспільної системи (ознаками цього, передовсім, є: низький рівень народжуваності; зниження тривалості життя (68,2 року); підвищення вірогідності смертності чоловіків у працевдатному віці (37–38%); висока смертність немовлят і дітей віком до 5 років), належать постійний відплив працевдатного населення, що негативно позначається не тільки на його чисельності, а й деформує статеві-віковий склад, а головне — призводить до втрат життєвого і трудового, зокрема інтелектуального, потенціалу.

За обсягом і співвідношенням міграційних потоків Україна характеризується від'ємним міграційним сальдо (згідно з прогнозами, така ситуація збережеться приблизно до 2016 р.), тобто переважаючим відтоком робочої сили, а отже, є країною-донором. До причин такого її становища належать: кризові явища в економіці, спад виробництва, скорочення робочих місць; економічні, політичні та інші обставини, що протидіють створенню сприятливих умов для інвестицій (у виробничу структуру, створення нових робочих місць тощо); перерозподіл робочої сили та ін.¹

Ефективно розпоряджатись наявним інтелектуально-інноваційним потенціалом шляхом його адекватного

перерозподілу, запровадження гнучкої системи підготовки та перепідготовки кадрів на даному етапі суспільно-економічного розвитку країни не дозволяють, насамперед, обмеженість державного фінансування та недостатній приплив інвестицій. Тому «трудова міграція поступово стає невід'ємною реальністю функціонування українського ринку праці», зокрема й інтелектуального, інтегрованого в суспільні системи різного ієрархічного рівня. Він майже однозначно виступає в ролі експортера робочої сили: чисельність трудових емігрантів приблизно в десять разів перевищує тут чисельність іммігрантів². Міграційне вибуття населення негативно позначається на складі трудових ресурсів, їх гендерно-віковій структурі, врешті освітньо-кваліфікаційному рівні. Так, наприклад, у 1999–2001 рр. Україну залишили 368 кандидатів наук (у 2003–2007 рр. — 31 особа). Що стосується докторів наук, то у 1995–2000 рр. за межі держави виїхало 270 фахівців цього вищого рівня кваліфікації (2003–2007 рр. — вже тільки 31)³. Як видно, серед емігрантів чисельність кандидатів та, особливо, докторів наук поступово скорочується, однак, якщо врахувати динаміку еміграції фахівців вищого рівня кваліфікації у попередні роки, у тому числі спеціалістів-винахідників, носіїв інтелектуальної власності, то це свідчить про втрату суттєвої частки інтелектуального потенціалу країни.

Аналіз результатів обстеження зовнішньої трудової міграції, проведеного Українським центром соціальних реформ і Державним комітетом статистики України у 2005–2008 рр.⁴, показує, що із загальної кількості трудових мігрантів (1,3 млн осіб), які працювали за кордоном у період з початку 2007 р. до 1 червня 2008 р. (а це 4,4% загальної кількості українського населення працевдатного віку), за освітнім рівнем, зафіксованим на момент їх виїзду за кордон, 13,9% емігрантів мали повну вищу освіту, ще 17,3% залишали країну з базовою або неповною вищою освітою, а 59,0% — з повною загальною середньою освітою.

Однак невисокий професійно-кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються трудовими мігрантами за кордоном, свідчить про низьку ефективність використання їх трудового потенціалу, оскільки багато з них в Україні працювали на значно вищих посадах, мали складніші за змістом професії. Колишні фахівці, професіонали, технічні службовці склали майже чверть трудових мігрантів. За кордоном вони працюють переважно як працівники сфери торгівлі та побутових послуг, кваліфіковані робітники з інструментом, робітники з обслуговування, експлуатації та складання устаткування та машин або взагалі за найпростішими про-

¹ Мельник С. Мотивація населення України до міжнародної трудової міграції / С. Мельник // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 1. — С. 42–44.

² Леонтенко О. М. Зовнішня трудова міграція в Україні: причини та наслідки / О. М. Леонтенко // Проблеми формування ринкової економіки. Міжвідомчий науковий збірник. Спецвипуск. Управління регіонами: проблеми теорії та практики. — К.: КНЕУ, 2001. — С. 11.

³ Статистичний щорічник України за 2007 рік. — К.: Консультант, 2008. — С. 330–331.

⁴ Зовнішня трудова міграція населення України: обстеження / за заг. ред. Українського центру соціальних реформ, Державного комітету статистики України. — К., 2009. // <http://openukraine.org>

фесіями. Представники кваліфікованих робітничих професій значно частіше продовжують працювати за своєю професією і за кордоном, але чимало з них теж переходять до лав працівників сфери торгівлі та побутових послуг або найпростіших професій, створюючи тим самим достатньо стійке конкурентне середовище в країні перебування.

Асиметричність та нераціональна структура міграційних потоків зумовлює також наслідки суто економічного характеру. Це, перш за все, погіршення співвідношення між працездатною і непрацездатною частиною населення, брак на вітчизняному ринку праці висококваліфікованих фахівців, внутрішньо національна іммобільність людського капіталу і, головне, використання іноземними компаніями людського капіталу нашої країни без інвестування в нього⁵. В результаті цього трудові мігранти зазвичай заповнюють певні ніші в пропозиції робочої сили, зголошуючись працювати на тих робочих місцях чи виконувати ті роботи, що не приваблюють місцеве населення. Роботодавці за рахунок праці трудових мігрантів намагаються мінімізувати свої видатки на робочу силу. Тому доволі часто їх працевлаштування не оформлюється належним чином, а неформальна зайнятість більше використовується у тих формах і видах діяльності, де менший державний чи суспільний контроль та нагляд, — у секторі домогосподарств та у деяких видах малого бізнесу. Найпоширенішими видами економічної діяльності трудових мігрантів є будівництво (51,6% загальної кількості) та робота домашньої прислуги (16,3%)⁶.

Відтік за межі держави надлишкової робочої сили є багатоаспектним явищем, яке має як негативні, так і позитивні прояви. Результати соціологічного обстеження наслідків для України закордонної трудової міграції представлені в таблиці, де першочергову увагу привертає небезпека, безпосередньо пов'язана з впливом з держави найконкурентоздатнішої й найбільш креативної робочої сили, власне — інтелектуальна міграція.

Детальніше відстежити умови і чинники, з якими для українського суспільства пов'язані міграційні втрати інтелектуального потенціалу, дозволяє аналіз місця когнітаріату, тобто творчої інтелігенції як суб'єкта цього потенціалу в загальних обсягах відповідних затрат робочої сили, а також причин і мотивів закордонної міграції. Серед причин, які спонукають наших громадян до пошуку роботи за кордоном, найчастіше зустрічаються: низькі зарплати в Україні взагалі — 47,6%; низька зарплата за фахом — 27,3%; відсутність роботи за фахом — 14,3%; необхідність терміново заробити «великі гро-

ші» — 12,0%; відсутність будь-якої роботи за місцем проживання — 9,5%; інші причини — 4,6%»⁷.

За даними представницького соціологічного опитування, здійсненого у містах і селищах низки регіонів України, схильність до міжнародної трудової міграції серед різних освітньо-кваліфікаційних та соціально-статусних груп населення виглядає наступним чином (у відсотках до числа респондентів даної категорії): самозайняті — 39,2%; кваліфіковані робітники — 30,2%; науковці, вчителі, медики — 27,7%; фахівці промисловості — 23,7%; безробітні — 23,4%; службовці підприємств — 22,5%; підприємці — 17,4%; студенти (випускні курси) — 16,8%. Решта обстежуваних категорій (державні службовці, робітники низької кваліфікації, пенсіонери та ін.) виявляли потенційну схильність до трудової міграції не частіше, ніж у десятому — двадцятому випадку. При цьому серед найбільш «умотивованих» до міжнародної трудової міграції (за критеріями окресленості термінів виїзду, запланованої тривалості перебування тощо) найчастіше траплялись особи із середньою професійною освітою (30,6%)⁸. Загалом найвищу мобілізаційну готовність та найвиразнішу мотивованість до виїзду за кордон продемонстрували люди з достатньо високою освітою (в т. ч. науковці, викладачі вищих навчальних закладів різного рівня акредитації тощо), а також спеціалісти різного профілю і кваліфіковані робітники.

Серед категорій населення, що виступають потенційними закордонними мігрантами, одне з чільних місць належить саме високоосвіченим професіоналам, тобто носіям певних елементів інтелектуального потенціалу суспільства. За своїми демографічними, особистісними і діловими характеристиками, а також ставленням до умов і можливостей своєї самореалізації на актуальному етапі життєдіяльності та кар'єрного просування ці люди можуть бути віднесені до найактивніших і найбільш мобільних суб'єктів регіональних ринків праці. Зазначені параметри умовного соціологічного портрета цієї частини потенційних мігрантів з України дозволяють вважати більшість з них представниками елітарних верств фахової інтелігенції, оскільки йдеться перш за все про спеціалістів достатньо високого класу, в міграційно-трудова мотивації яких значне або й головне місце посідає прагнення до ділового (професійного) і соціального самоствердження. Парадоксальність ситуації полягає в тому, що саме ті якості, які за сприятливіших соціально-економічних обставин мали б стати визначальними чинниками максимальної творчо-інтелектуальної самореалізації та про-

⁵ Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу України в процесі євроінтеграції / І. А. Лапшина. — Львів: НІС. — 2008. — С. 312.

⁶ Зовнішня трудова міграція населення України: обстеження / за заг. ред. Українського центру соціальних реформ, Державного комітету статистики України. — К., 2009. // <http://openukraine.org>

⁷ Мельник С. Мотивація населення України до міжнародної трудової міграції / С. Мельник // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 1. — С. 43.

⁸ Вовканич С. Й. Глобалізація, євроінтеграція України та збереження її національної ідентичності: цивілізаційні виклики і національно-імперативи / С. Й. Вовканич / Препр. наук. доп. — Львів, 2004. — С. 44–45.

Таблиця

Наслідки закордонної трудової міграції

Позитивні наслідки	Негативні наслідки
Сприяння інтеграції України до світового ринку праці, участь у міжнародному обміні робочою силою	Втрата Україною частини найбільш конкурентоспроможної робочої сили
Послаблення тиску безробіття на національний ринок праці, а тому – зниження соціальної напруги в суспільстві	Тиск на національний ринок праці з боку іммігрантів (особливо щодо певних професій). Соціальна напруга в суспільстві через трудову конкуренцію та міжнародні конфлікти
Покращення для населення можливостей самореалізації, підвищення кваліфікації, набуття трудового досвіду	Уповільнення темпів НТП за рахунок емігрування українських учених (інтелектуальна еміграція)
Можливість покращення матеріального становища громадян	
Надходження у державу додаткової валюти	Вивіз іммігрантами іноземної валюти (заощаджень)
Покриття дефіциту рідкісних в Україні професій, престижних видів діяльності	
Стимулювання до більш продуктивної праці українських працівників (створення конкуренції)	
Покращення іміджу України як правової демократичної держави, що забезпечує громадянам вільний вибір місця праці і проживання	Політичні та економічні претензії до України через нелегальну трудову міграцію
	Погіршення соціальних умов для мігрантів, відрив від родин, шкідливі умови праці, експлуатація, небезпечне середовище перебування тощо
	Посилення криміногенних чинників: афери щодо громадян при організації виїздів, працевлаштуванні, залежність від кримінальних елементів за кордоном, втягування у злочинні дії тощо

фесійної трудової самовіддачі спеціалістів, стають внутрішнім поштовхом до прийняття ними міграційних рішень.

Тому підприємства й установи, які мають у розпорядженні висококваліфікованих фахівців (передусім це стосується науково-дослідних, проектно-конструкторських, проектно-технологічних і навчальних закладів, підприємств, безпосередньо причетних до інноваційної сфери, інформаційної інфраструктури тощо), якщо вони зацікавлені у збереженні свого кадрово-професійного складу так само, як адміністративно-територіальні утворення й регіони, в яких зосереджений більший чи менший інтелектуальний потенціал, повинні: по-перше, усвідомлювати ризик, пов'язаний зі значною міграційною готовністю відповідного контингенту спеціалістів; по-друге, вивчати і реалістично оцінювати притаманні їм установки та мотиви міграційної поведінки; по-третє, виробляти адекватну для поточного моменту політику щодо запобігання реальній міграції зазначених категорій фахівців, зокрема шляхом максимального наближення значущих для них умов професійної діяльності та соціально-статусних характеристик життя до прийнятних для них рівня.

В межах Західного регіону до зон особливої турботи як про формування і збереження інтелектуального потенціалу, так і про його подальший розвиток, належать вищі освітні навчальні заклади. З одного боку тут зосереджена значна частка діючої інтелектуальної еліти регіону, з другого – відбувається підготовка спеціалістів високого класу для регіонального і загальнодержавного ринку праці, де вони мають реалізувати свій профе-

сійний (інтелектуальний) потенціал. Відстеження інформації щодо міграційних намірів носіїв інтелектуального потенціалу регіону в середовищі, максимально наближеному до місця трудової діяльності типових представників інтелектуальної еліти і водночас – місця підготовки її нових поколінь, було змодельовано на базі освітніх закладів IV рівня акредитації. Репрезентативність ВНЗ як «полігону» для вивчення проблем формування, реалізації та захисту національного інтелектуального потенціалу підтверджена наступним: 1) вони належать до провідних суб'єктів освітнього ринку регіону і країни; 2) є продуцентами фахівців високого класу для регіонального і загальнодержавного ринку праці; 3) мають розвинутий науково-дослідний сектор, через який науково-педагогічні колективи активно взаємодіють з інноваційною сферою м. Львова, Західного регіону та країни в цілому. Вибір зазначених ВНЗ добре відповідає предметові й об'єкту соціологічного обстеження, які сформульовано таким чином: предмет – вплив міграційних установок учасників регіонального освітнього ринку на характеристики інтелектуального потенціалу регіону; об'єкт – потенційна міграційна готовність учасників ринку освіти. Соціологічне опитування здійснювалось за допомогою запитальників, спеціально розроблених для з'ясування трудових планів та міграційних установок науково-педагогічних працівників ВНЗ у контексті умов їх професійної самореалізації. До опитування були залучені представники викладацького (науково-педагогічного) корпусу ВНЗ (понад 5% загального складу персоналу

⁹ Посадовий склад учасників цієї частини дослідження з числа науково-педагогічного корпусу характеризують такі показники: професори – 22% (в т. ч. завідувачі кафедр – 2%); доценти – 54%; старші викладачі – 13%; викладачі та асистенти – 21%; інші посади (зав. лабораторіями, керівники груп тощо) – 5%. Науковий ступінь на момент опитування мали 71% респондентів (в т. ч. 6% – доктора і 65% – кандидата наук), а 23% саме завершували підготовку дисертаційних робіт. Розподіл за віком: від 25 до 40 років – 35% (в т. ч. до 30 років – 12,5%); від 41 до 50 років – 30%; понад 50 років – 35% (в т. ч. 7% старші 60-ти р.). Загальний трудовий стаж опитуваних у середньому складав 27 років, стаж науково-педагогічної роботи – 23 роки.

відповідних категорій, що задовольняє вимоги репрезентативності)⁹.

Уявлення досліджуваної категорії інтелігенції про власну професійну самореалізацію через науково-викладацьку роботу в системі ВНЗ характеризують показники, відображені в розрізі інтелектуальної, творчої, організаторської компонент. Серед причин їх недостатнього використання респонденти відзначали (можна було називати до 3-х позицій): низький рівень оплати праці — 85,0%; несформованість відповідного творчого клімату та наукового середовища — 44,0%; невідповідність виконуваної роботи профілю власної кваліфікації, професійним інтересам тощо — 23,7%; недоліки організації викладацької та науково-дослідної діяльності (завантаженість адміністративною роботою, несприятливі умови праці на робочому місці та ін.) — 5,5%.

Окрім цього, самостійно формулюючи відповіді на «відкриті запитання» щодо причин низької професійної самореалізації, учасники дослідження найчастіше називали такі (частина респондентів наводили дві-три причини): недоліки державної політики щодо науки й освіти (зокрема у сфері фінансування) — 32,5%; надмірна «бюрократизація» в системі вищої освіти — 30,0%; невідповідність організації праці вимогам творчо-інтелектуальної діяльності — 27,5%; необхідність відволікатись на побічні заробітки — 12,5%; морально-психологічна деградація частини інтелігенції та студентства, а тому — негативна мотивація до праці й навчання — 10,0%; особисті вади характеру (неорганізованість, слабкість вольової регуляції та ін.) — 5,0%.

Загалом більшість працівників ВНЗ пов'язують перешкоди до власної повноцінної самовіддачі через працю насамперед з недоліками її матеріального, організаційного, соціально-психологічного та ін. забезпечення. Це особливо стосується рівня оплати праці, який влаштовує лише приблизно кожного сьомого анкетованого (15%, тоді як 85% вбачали у низькому рівні зарплати основну перешкоду реалізації свого інтелектуального потенціалу). На цьому тлі закономірною є і дуже низька оцінка досліджуваною категорією інтелігенції рівня власної соціальної захищеності.

Однозначно негативно охарактеризували соціальний захист (на рівні «поганий» або «нестерпний» стосовно власної особи) близько двох третин респондентів (63,6%); стосовно своїх родин — майже три чверті (73,7%) і стосовно інноваційної інтелігенції в цілому — понад чотири п'ятих (81%). Інтегральна оцінка цих результатів дозволяє зробити висновок про доволі песимістичне сприйняття учасниками опитування соціального становища інтелігенції, яке оцінювалось не тільки через призму своїх особистих або родинних інтересів і проблем, а й через узагальнене бачення ситуації в державі стосовно цієї категорії фахівців. Більш того, вони виявились здатними до певного абстрагування від власних оцінок, що підтверджується зростанням їх критичності в міру «віддалення» від розгляду своєї ін-

дивідуальної ситуації. Суб'єктивний характер отриманих оцінок у цьому випадку не зменшує їх вагомості, оскільки відповідно до предмета дослідження завданням обстеження й було визначити суб'єктивні чинники трудової поведінки чи поведінки у сфері інноваційної праці. Саме соціальне самопочуття як суб'єктивне відображення у свідомості людини її соціального становища є внутрішнім регулятором настроїв та установок, в тому числі міграційних. Ці настрої й установки створюють соціальне тло, на якому певні об'єктивні обставини стають безпосередніми причинами для прийняття реальних міграційних рішень з відповідними наслідками вимивання з регіону інтелектуально-інноваційного потенціалу і зростання ризиків погіршення соціальної захищеності його носіїв.

Головна увага в дослідженні була приділена з'ясуванню причин, які, на думку респондентів, спонукають частину освітян емігрувати. Учасники дослідження оцінили ці причини (можна було обирати три з десяти альтернатив) наступним чином:

- сподівання на високі заробітки (73%);
- сподівання на гідний рівень матеріального добробуту та європейські стандарти соціального захисту (68%);
- бажання позбутися нестатків (51%);
- прагнення повніше реалізувати свої здібності, набуті фахового досвіду (45%);
- надія забезпечити своїй родині (дітям) нормальні життєві перспективи (45%);
- прагнення до комфортного життя в економічно стабільному суспільстві (44%);
- неможливість знайти роботу, адекватну за фахом (профілем спеціалізації) в Україні (23%);
- невизначена (напружена) політична ситуація в державі (10%);
- неможливість швидко вирішити свою житлову проблему (7%).

Отже, серед причин реальної міграційної активності освітянської інтелігенції з точки зору учасників дослідження домінують економічні та матеріально-побутові обставини, які не влаштовують значну частину освітян. Натомість чинники, пов'язані з фаховою самореалізацією, отримали при опитуванні дещо нижчу рейтингову позицію. Керуючись методом «проєктивного аналізу», можна припустити, що у цьому розподілі причин міграційної поведінки інтелігенції відобразились особисті обставини самих респондентів, які для них особисто також є мотивуючими факторами потенційної міграції.

Відповідаючи на питання щодо власних міграційних намірів, респонденти виявили стриманість, дещо несподівану на тлі змальованої ними загалом негативної соціальної ситуації, як особистої, так і свого оточення. Ставлення учасників опитування до можливої перспективи виїзду з України виглядає так:

- нікуди не поїду, упевнений, що краще, ніж в Україні, мені ніде не буде (32,0%);

- дуже хотів би виїхати, але не маю такої можливості через особисті обставини (22,5%);
- виїхав би, та побоююсь, що не зумію влаштувати своє життя в іншій країні (19,5%);
- поки що сумніваюсь — виїхати чи ні (16,5%);
- планую поїхати за кордон на певний час з метою покращити свою (родинну) матеріальну ситуацію (6,5%);
- вже остаточно вирішив, що емігрую в одну із західних країн (2,5%);
- вирішив виїхати в одну з країн СНД (0,5%).

Отже, реальну готовність до виїзду за кордон висловили 9,5% респондентів, з них 3% — на постійне проживання і 6,5% — тимчасово, з метою заробітку. Близько 42% респондентів належать до умовно мотивованих потенційних мігрантів, які хотіли б виїхати, але не наважуються цього зробити через зовнішні перешкоди або ж невпевненість у власній здатності пристосуватись до нових умов. Не визначився, що буде робити, кожен шостий опитаний. Нарешті, однозначно не планує мігрувати третина учасників дослідження, позиція яких ґрунтується здебільшого на високих громадянсько-патріотичних почуттях і прагненнях (з аналізу відповідей на відкриті запитання анкети випливає, що йдеться, насамперед, про такі мотиви, як вірність Батьківщині, прив'язаність до неї, бажання брати участь у державотворчих процесах та ін.). Таким чином, практично половину представників науково-освітнянської інтелігенції системи ВНЗ можна віднести до потенційних закордонних мігрантів.

Спираючись на комплексний аналіз результатів моніторингу причин зовнішніх трудових міграцій українських заробітчан, доходимо висновку, що важливим вектором досліджень процесів трудової міграції виступає визначення місця трудових мігрантів у соціальній структурі українського і приймаючого суспільства. Досліджуючи соціальну структуру за показниками рівня доходів, витрат, рівня соціальної захищеності, загалом матеріального добробуту групи носіїв інтелектуального потенціалу можна віднести до середнього класу. Отже, еміграція когнітаріїв, інтелектуальної еліти, особливо фахівців у сфері інноваційних комп'ютерних технологій, інженерних кадрів, як і високопрофесійних працівників дефіцитних робітничих професій спричиняє не тільки втрату значної частки людського капіталу, а й виникнення професійно-кваліфікаційних диспропорцій на регіональному ринку праці, порушення соціаль-

ної структури суспільства й певною мірою руйнацію підвалин формування середнього класу.

Хоча демографічна статистика і накопичений досвід показують, що умовна міграційна готовність здебільшого не знаходить підтвердження в реальній міграційній поведінці, однак сама наявність відповідних настроїв і пов'язаної з ними боротьби мотивів є серйозним симптомом соціального неблагополуччя та психологічного дискомфорту. Зазначені прояви, безумовно, негативно позначаються на рівневі та якості інтелектуальної та творчої самореалізації і тому є особливо небажаними у людей, що здійснюють такий складний і суспільно значущий вид діяльності, як науково-педагогічна праця у ВНЗ. Тому наведені орієнтувальні параметри очікуваної і наявної міграції серед даної категорії фахівців як носіїв професійного (інтелектуального) потенціалу регіону мають слугувати пересторогою і певним дороговказом у формуванні регіональної міграційної політики, а також при виборі напрямів удосконалення державної й регіональної політики у сфері науки та освіти щодо упередження та мінімізації існуючих міграційних ризиків трудоворесурсного забезпечення інтелектуального ринку праці.

Під час кризи трудова міграція загалом та інтелектуальна зокрема стає особливо значущим індикатором реагування працерактивного населення на економічні, політичні, етносоціальні¹⁰ зміни в регіональних суспільних системах і диктує об'єктивну необхідність підвищення ефективності реалізації міграційної політики на різних рівнях державного інституційного управління, а також фокусування уваги фахівців як до міжнародних, так і до регіональних її проблем. Регулювання міграційної поведінки населення України вимагає нових поглядів на нормативно-правове, економічне, науково-методичне, організаційне, інституційне забезпечення інструментів її реалізації (корекція міграційного законодавства України, створення єдиного державного органу з проблем міграції, розробка міграційного кодексу, удосконалення моніторингу, діагностики, прогнозування, моделювання міграційних процесів тощо). Це стосується поліпшення системи статистичної звітності, якісної оцінки обсягів та масштабів інтелектуальної міграції, регулювання її освітнього напрямку, вироблення важелів для зменшення негативних наслідків та підтримки позитивів. Державне регулювання міграції в Україні має ґрунтуватись на стратегічних цілях генерування, використання і розвитку людського потенціалу країни,

¹⁰ Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка. Наукова доповідь за матеріалами круглого столу «Проблеми захисту прав мігрантів в умовах сучасної кризи: макроекономічні та регіональні аспекти» / НАН України. Ін-т регіональних досліджень. Наук. ред. У. Я. Садова. — Львів : ІРД НАН України, 2009. — 45 с.