

Трудовая эмиграция: угроза потери молодых специалистов

Ледовских Наталия Евгеньевна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Цель данной статьи рассмотрение проблемы трудовой эмиграции в Российской Федерации. В статье используются данные о трудовой эмиграции актуальные в настоящее время. К выводам данной статьи можно отнести меры по удержанию специалистов в стране.

Ключевые слова: эмиграция, миграция населения, демографические угрозы, проблемы эмиграции

Labor emigration: the threat of losing young professionals

Ledovskikh Nataliia Evgenievna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of this article is to consider the problem of labor emigration in the Russian Federation. The article uses data on labor emigration that are relevant at the present time. The conclusions of this article include measures to retain specialists in the country.

Keywords: emigration, population migration, demographic threats, problems of emigration

1 Введение

1.1 Актуальность

На современном рынке труда идет жесткая борьба за молодых специалистов. С падением уровня образования, молодые кадры с достойным образованием стали на вес золота. В странах постсоветского пространства растет уровень коррупции в ВУЗах и падает уровень образования, в то время как советским государством была оставлена одна из самых сильных систем образования. Ключевые ВУЗы России продолжают выпускать одних из самых сильных специалистов в мире. На этом фоне в 2021 году в мире разворачивается масштабный кризис нехватки рабочей силы. Международная кадровая корпорация ManPowerGroup подсчитала: две трети компаний по всему миру не могут найти сотрудников [1].

Перед государством остро встает вопрос сохранения молодых кадров в стране, с целью минимизации демографической угрозы в сфере экономической безопасности государства. По оценкам ректора Российского

нового университета В.В. Зернова, страны Запада «сэкономили» на подготовке ученых, которые переехали из России в 1970 – 2000-е годы, более 1 трлн долл. За 10 лет страну покинули 70-80% ведущих математиков и 50% ведущих физиков-теоретиков. За границу выехало более 5 тыс. специалистов [2]. Согласно экспертным оценкам, материальный ущерб от эмиграции для России может составлять до 1.5 трлн долл. в год [3].

1.2 Цель исследования

Целью исследования, являются инструменты, к которым может прибегнуть государство, чтобы минимизировать отток специалистов из страны и увеличить привлекательность России для специалистов из-за рубежа. Предлагается поддержка и поощрение молодых кадров государством для сохранения грамотного контингента и молодых специалистов в стране.

2. Материалы и методы исследования

Для более подробного исследования проблемы были изучены открытые источники статистических данных: Migration data portal, Global Wealth Migration Review, ManPowerGroup. Проанализированы исследовательские работы научных деятелей. Изучена литература, анализирующая данные по эмиграции в Российской Федерации с 2017 по 2021 годы.

3. Анализ ситуации

Для выхода из сложившейся ситуации, многие страны упрощают визовый режим и правила пребывания для молодых специалистов. Многие зарубежные страны упрощают получение виз или предлагают обменять временные рабочие визы на вид на жительство для квалифицированных работников привлекая тем самым рабочий контингент. В число таких стран вошли Германия, Австралия, Канада, Великобритания, Япония и даже Мексика.

По данным ресурса Migration data portal на 2020 г., Российская Федерация находится на третьем месте в мире по количеству «потерь» - за пределами страны проживает 10.8 млн российских эмигрантов (рис.1,2) [4].

По данным исследования Global Wealth Migration Review 2020, Россия вошла в первую тройку стран мира по числу долларовых миллионеров-эмигрантов в 2019 году. По данным источника, из России уехали около 5500 миллионеров, в основном в США, Грецию, Португалию и Мальту.

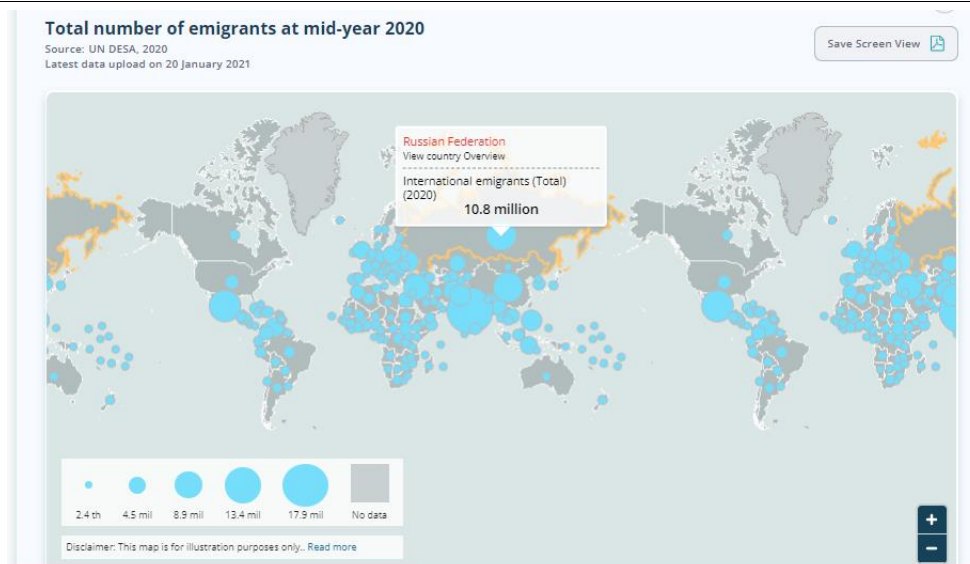


Рис.1 Общее количество эмигрантов в середине 2020 года

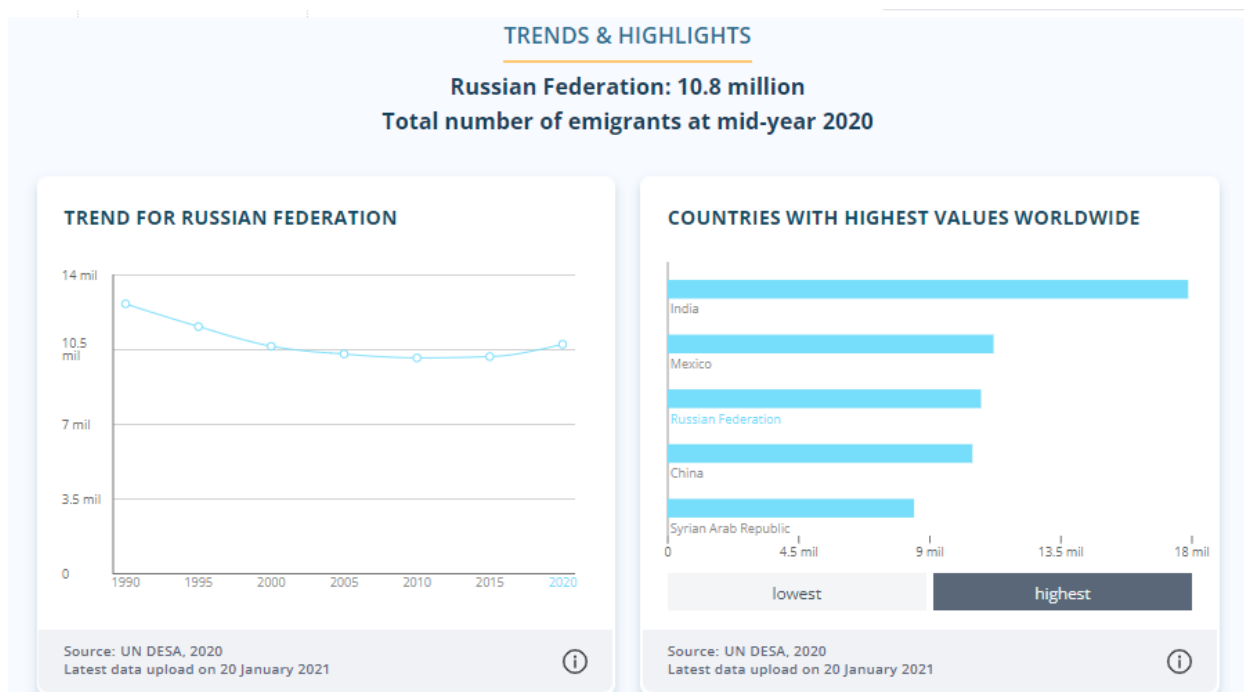


Рис.2. График показателей

Возраст рабочих эмигрантов в основном не превышает 35 лет. По большей части это связано с тем, что многие люди старше 35 лет не готовы столкнуться с проблемой поиска жилья, организацией быта и проблемой незнания иностранного языка. Отличная от этой ситуация со специалистами до 35 лет, которые выросли в эпоху относительного либерализма, владеют несколькими иностранными языками, легко поддаются обучению и готовы переучиваться.

В связи с этим наступает нехватка узкопрофильных специалистов, которых переманивают за границу иностранные государства, предлагая заработную плату в несколько раз выше, чем может предложить работодатель в России. Примером такой ситуации может стать проблема

российских авиакомпаний с нехваткой пилотов для гражданских авиакомпаний и авиамехаников. В первую очередь это связано с расширением авиапарков и ростом пассажиропотока в развивающихся странах. Увеличивается нужда государств в квалифицированных специалистах, увеличивается и предлагаемая заработная плата.

Качественный человеческий капитал – один из ключевых факторов экономического роста страны. При демографическом кризисе в государстве, приходится переманивать квалифицированных специалистов из-за рубежа. В богатых странах это объясняется низкой рождаемостью, население стареет, не успевая воспроизводить молодой контингент.

Европейским странам удобно привлекать российских специалистов на работу. Это связано с близостью культурных ценностей, с хорошим образованием, с быстрой адаптацией к новой среде и с самостоятельным поиском работы. Но надо учесть, что простого рабочего в Европе не будут рады видеть. Как и везде в мире, Европе требуются узконаправленные и высококвалифицированные специалисты, владеющие местными языками. По большому счету переезжают за границу специалисты, которые при любом раскладе грезят жизнью за границей, не боясь оказаться чужим в новом окружении.

Наверное, правильнее будет говорить о глобальной текучке кадров по всему миру. Чаще всего, получается так, что даже те специалисты, которые уехали из страны, через некоторое время возвращаются обратно, набравшись опыта работы в западных компаниях, новых знаний. Такие кадры могут представлять ценность на родине, поскольку могут принести в отечественное производство нововведения, привезя с собой опыт западных партнеров, реализуя тем самым высокотехнологичные проекты [5].

4 Способы борьбы с трудовой эмиграцией

На протяжении 20 лет в России наблюдается демографический кризис. Разрабатываются специальные программы и стимулирующие «бонусы», повышающие рождаемость, но, если отток людей из страны будет продолжаться в том же темпе, побороть кризис не получится. Нужно учитывать, что уезжают из страны в первую очередь высококвалифицированные специалисты: студенты, выпускники Вузов [6].

Основной причиной этой проблемы являются низкие гарантии трудоустройства и низкая оплата труда. По этой же причине образовывается низкий уровень жизни и отсутствие социальной поддержки.

Изучив данные проблемы, был сформирован ряд возможных решений для предотвращения оттока кадров:

- еще на стадии обучения студентов необходимо уделять больше внимания практике по специальности;
- по результатам практики, организовывать конкурс на рабочие места, по которому студенты гарантированно будут получать рабочие места;
- социальные гарантии молодым специалистам;

- повышение стипендии и дополнительные выплаты по научным исследованиям. Многие студенты, вынуждены пренебрегать или вовсе отказываться от образования, в пользу дополнительного заработка, что может негативно сказаться на качестве образования или стать причиной его отсутствия [7];

- обеспечить государственную поддержку молодых специалистов, только окончивших обучение;

- при государственной поддержке, обязать крупные предприятия, производить ежегодный набор молодых специалистов, для их обучения и дальнейшего трудоустройства;

- проектировать и строить новые государственные предприятия, которые будут работать не только на благо страны, но и будут нуждаться в молодых кадрах;

- доступность высшего образования. Особое внимание стоит уделить образованию. Очень важно сделать его доступным для каждого ребенка в стране, чтобы росло образованное поколение.

Выводы

Каждому выпускнику ВУЗа, важно знать, что он востребован на рынке труда, что после окончания университета ему будет куда пойти. Для предотвращения потери молодых кадров, государству необходимо создать благоприятную среду для специалистов. Поддерживая и контролируя работодателей, государство может обязать компании набирать молодых специалистов. Также очень важным фактором остается «пропаганда» отечественного работодателя. Нельзя допускать потери кадров за рубежом, нужно делать всё возможное, чтобы оградить молодой контингент от соблазна уехать за рубеж. Отечественные компании должны уметь рекламировать себя с самой лучшей стороны, вдохновлять специалистов, будить в них чувство сплоченности, помогать им понять свою ценность для страны, чтобы молодой специалист хотел работать на благо отечества, чтобы он понимал, что будущее государства именно в его руках.

Библиографический список

1. Manpowergroup employment outlook survey // ManpowerGroup URL: https://go.manpowergroup.com/hubfs/MEOS/2022_Q4/Global_EN_MEOS_Report_4Q22.pdf (дата обращения: 15.12.2022).
2. Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. Эмиграция ученых из России: “циркуляция” или “утечка” умов // Социологические исследования. 2013. № 4. С. 24-34.
3. Трифанова Е. Граждане копят деньги на переезд // Независимая газета. - 2017. - 10.08. Труд и занятость в России 2013. М. Федеральная служба государственной статистики. (www.gks.ru)

4. Total number of emigrants at mid-year 2020 // Migration Data Portal URL: https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_origin&t=2020&cm49=643 (дата обращения: 15.12.2022).
5. У нас утечка. Богатые страны открыли охоту на молодых специалистов, и в том числе из России // Секрет фирмы URL: <https://secretmag.ru/survival/u-nas-utechka-bogatye-strany-otkryli-okhotu-na-molodykh-specialistov-i-v-tom-chisle-iz-rossii.htm> (дата обращения: 15.12.2022).
6. Миграция в России // Если быть точным URL: <https://tochno.st/problems/migrants> (дата обращения: 15.12.2022).
7. Стародубов А.Е. Проблема эмиграции молодых специалистов из России // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации (социальный инженер -2019) Сборник материалов Всероссийской конференции молодых исследователей с международным участием. Том Часть 2. 2019. М.: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)", 2019. С. 215-217. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42706730>