

**Смалійчук Г. В.,**  
асистент,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИЙ ОБМІН ЗНАННЯМИ: ОСОБЛИВОСТІ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ**

*Проаналізовано питання транснаціонального обміну знаннями та досвідом. Розглянуто механізм даного процесу, його особливості та можливості впровадження в Україні як елемента державної політики міграції.*

*Проанализирован вопрос транснационального обмена знаниями и опытом. Рассмотрен механизм данного процесса, его особенности и возможности внедрения в Украине как элемента государственной политики миграции.*

*The question of international exchange of knowledge and experience is analyzed. It has been examined the mechanism of this process, its peculiarities and opportunities of implementing it in Ukraine as an element of the state migration policy.*

**Ключові слова:** Глобалізація, еміграція, транснаціональний обмін знаннями, людський капітал, діаспора, людський капітал, циркуляція мігрантів.

**Ключевые слова:** Глобализация, эмиграция, транснациональный обмен знаниями, человеческий капитал, диаспора, человеческий капитал, циркуляция мигрантов.

**Keywords:** Globalization, emigration, transnational exchange by knowledge, human capital, diaspora, human capital, circulation of migrants.

**Вступ.** Посилення тенденцій глобалізації світової економіки стає причиною збільшення обсягів та зростання темпів міграції людських ресурсів. Міграційні потоки у світі нараховують мільйони людей, що ставить під загрозу соціально-економічний розвиток окремих країн та регіонів світу.

Зміна постіндустріального укладу перетворила людський ресурс на визначальний чинник високого конкурентного статусу країн. Посилення тенденції міграції висококваліфікованих фахівців і вчених чинить значний вплив на соціально-економічний розвиток держав: позитивно впливає на якість економічного зростання країн імміграції та означає втрату конкурентних переваг для країн еміграції.

Істотне зростання масштабів міжнародної трудової міграції в Україні актуалізує її дослідження як явища, яке має суттєвий вплив на розвиток економіки, соціальної сфери, демографії та інших сторін суспільного життя. Крім того, стрімке зростання її обсягів та інтенсивності, поширенням на всі регіони держави зумовлює важливість дослідження процесів міжнародної трудової міграції в Україні в аспекті транснаціонального обміну знаннями.

В умовах глобалізаційних процесів актуалізується процес міжнародного обміну людським капіталом. Ці тенденції ведуть до того, що конкурентоспроможність країн визначатиметься перш за все рівнем людського розвитку.

Висвітленню цих проблем присвячені дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, таких як О. А. Грішнова, Г. Глущенко, В. Г. Федоренко, Ю. П. Дусь. У працях цих науковців вивчення питання людського капіталу як ключової ланки конкурентоздатності економіки посідає вагоме місце.

Зокрема, О. А. Грішнова визначає людський капітал як сформований і розвинутий у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в

тій чи тій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [1, с. 52—53].

Концепція людського розвитку, що сформувалась у світі за останні роки, розглядає збереження та розвиток людського капіталу як основну мету і критерій суспільного прогресу та економічного зростання.

На її думку, трудова міграція робочої сили (імміграція, еміграція, прихована міграція) є одним із основних компонентів процесу міжнародного обміну людським капіталом нарівні із освітою (обмін, стажування), туризмом і охороною здоров'я.

У свою чергу, Ю. П. Дусь зазначає, що процес глобалізації відрізняється зростанням міграційних потоків трудових ресурсів і особливу увагу приділяє розгляду питання переміщення висококваліфікованих спеціалістів, вчених, потоки яких забезпечують інноваційний розвиток країн. Вчений вважає, що на сучасному етапі склалась інфраструктура міграції людського капіталу і існує гостра конкуренція за контроль над цією інфраструктурою [2, с. 60—62].

В умовах сучасного етапу глобалізації обмін людським капіталом у світі все більше розширюється і стає необхідним на міждержавному рівні.

Мільйони висококваліфікованих і освічених професіоналів з досвідом роботи у таких сферах, як наука, економіка, технології, освіта, фінанси, охорона здоров'я проживають поза країнами свого походження. Але спостерігається все зростаючий інтерес до питань, які пов'язані з використанням можливостей міграції для розвитку останніх за допомогою системи трансдержавного обміну людським капіталом.

**Постановка завдання.** Саме тому нашою метою є дослідження питання транснаціонального обміну знаннями на основі досвіду зарубіжних країн, а також вивчення основних механізмів даного процесу, його особливостей та можливостей впровадження в Україні у контексті державної політики міграції.

**Результати дослідження.** Процес глобалізації відрізняється зростанням міграційних потоків трудових ресурсів, й особливого значення набуває переміщення висококваліфікованих спеціалістів та вчених.

Україна є активним представником та учасником цього процесу і на міжнародному ринку праці розглядається як постачальник висококваліфікованих кадрів.

Світова статистика свідчить, що вчені-емігранти мають відношення до майже 90 % усіх нових наукових ідей, які виникли у США у другій половині 20 століття. Схожа ситуація характерна для всіх економічно розвинених країн. Наприклад, на сайті Всесвітнього економічного форуму підкреслюється, що спеціалісти, які іммігрували до Австралії за кілька останніх років, збільшили ВВП країни на душу населення на 350 австралійських доларів [1, с. 60].

Існує державна статистика щодо еміграції наукових кадрів з України (табл. 1) [3, с. 3].

Таблиця 1

**ЧИСЕЛЬНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ДОКТОРІВ НАУК, ЯКІ ВИЇХАЛИ ЗА КОРДОН, ОСІБ**

	1995	1998	1999	2001	2002	2003
<b>Всього</b>	<b>59</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>13</b>
у тому числі до країн						
<b>Ізраїль</b>	10	2	2	3	—	1
<b>Німеччина</b>	3	2	10	1	4	1
<b>Росія</b>	20	6	6	5	3	1
<b>США</b>	19	6	6	6	5	7
<b>Польща</b>	2	2	2	1	2	1
<b>Швеція</b>	—	—	3	2	1	—
<b>Великобританія</b>	—	—	—	1	2	—
<b>Інші країни</b>	5	1	3	4	10	2

Але приведені в табл. 1 дані, на нашу думку, не відображають реальних масштабів цього явища. Адже, лише протягом десяти років за оцінками експертів з України виїхало від 400 до 1000 докторів наук [3, с. 4].

Згідно ж офіційних даних за період з 1995—2003 рр. Україну залишили 173 доктори наук, а також 677 кандидатів наук (табл. 2).

Такий стан пояснюється неможливістю повноцінно здійснювати наукову діяльність через матеріальну незабезпеченість, застарілу матеріально-технічну базу, відсутність попиту на нові розробки з боку промисловості, а також невелику заробітну плату.

Таблиця 2

**ЧИСЕЛЬНІСТЬ КАНДИДАТІВ НАУК, ЯКІ ВИЇХАЛИ ЗА КОРДОН, ОСІБ**

	1997	1998	1999	2001	2002	2003
<b>Всього</b>	<b>129</b>	<b>98</b>	<b>104</b>	<b>139</b>	<b>128</b>	<b>79</b>
у тому числі до країн						
<b>Ізраїль</b>	12	10	14	8	4	-
<b>Канада</b>	5	4	10	13	14	7
<b>Німеччина</b>	18	13	22	29	25	12
<b>Росія</b>	36	23	12	32	20	17
<b>США</b>	33	37	24	35	27	22
<b>Польща</b>	3	2	1	2	3	2
<b>Інші країни</b>	22	9	21	20	35	19

Як бачимо, ситуація є досить загрозливою — навіть якщо брати до уваги офіційні дані. Адже вплив наукових кадрів спричиняє зниження глобального рейтингу конкурентоспроможності України, оскільки однією із причин, які відштовхують країну на все нижчі та нижчі позиції, є високий рівень «відпливу мізків», низький рівень інвестування в освіту й науково-дослідні роботи.

За таких умов транснаціональна діяльність мігрантів має значні потенційні можливості розвитку економічних, політичних і соціальних процесів сучасного глобалізованого світу. З метою нейтралізації процесу як втрати людського капіталу і виникає необхідність застосування такого механізму як транснаціональний обмін знаннями. Основні його форми відображено у табл. 3.

Ріст чисельності мігрантів у поєднанні з технологіями швидкісного зв'язку надають нових якісних характеристик процесам міграції. Адже таке сполучення дає можливість транснаціонального обміну знаннями в режимі реального часу [4, с. 54].

Таблиця 3

**ОСНОВНІ ФОРМИ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНОГО ОБМІНУ ЗНАННЯМИ**

<b>Механізм транснаціонального обміну знаннями</b>		
<b>Форма транснаціонального обміну знаннями</b>	<b>Активні учасники</b>	<b>Результат для країни еміграції</b>
Використання технологій швидкісного зв'язку	емігранти високої кваліфікації	передача знань, досвіду
Утворення мереж діаспор	об'єднання емігрантів	— передача знань, досвіду — організація лоббі з метою захисту інтересів Батьківщини

Механізм транснаціонального обміну знаннями		
Форма транснаціонального обміну знаннями	Активні учасники	Результат для країни еміграції
Циркуляція мігрантів	емігранти, що набули певного досвіду під час перебування за кордоном	— емігранти виступають як технічні консультанти з приводу питань повернення мігрантів і залучення їх коштів у економіку Батьківщини; — обмін знаннями та досвідом із співвітчизниками;
Створення діаспори банку даних, який постійно розвивається	діаспори емігрантів	створення на його основі ноу-хау та їх подальша передача країнам-постачальникам робочої сили
Професійні мережі на основі Інтернет-технологій	емігранти	— дистанційне навчання; — участь у впровадженні проектів розвитку; — набуття кваліфікації і знань людьми, що залишаються в країні походження

Наступною формою механізму транснаціонального обміну знаннями є утворення мереж діаспор. У рамках глобальних економічних зв'язків набирають сили економічні відносини за участю об'єднань емігрантів. Останні стають все важливішим фактором, який впливає на соціальний та економічний розвиток країн походження емігрантів.

Громадяни, які проживають за кордоном, об'єднуючись у діаспори, отримують можливість організації сильного лоббі з метою захисту інтересів своєї Батьківщини [4, с. 55]. У відповідь країни-постачальники повинні намагатись забезпечити мігрантам максимальний захист їх прав.

Перспективним підходом у сфері передачі знань є обмін інформацією між професіоналами закордонної діаспори та професіоналами країни походження. Таким чином, країна походження отримує не лише доступ до знань, якими оперують члени діаспор, але й до освітніх мереж, у яких беруть участь ці професіонали в країні проживання.

Активну роль у цьому процесі відіграють дистанційна чи віртуальна мобілізація знань діаспори, зокрема мережа діаспор.

Такі мережі можуть діяти також як посередники і механізми посилення довіри під час підписання контрактів щодо найму працівників-емігрантів роботодавцями приймаючої країни.

Взагалі, формальні механізми, які сприяють зворотному притоку знань, включають мобілізацію так званої «електронної діаспори» і особисту передачу знань.

Професійні мережі на основі Інтернет-технологій відіграють важливу роль у створенні контактів і обміні ідеями. За допомогою віртуальної передачі можливо забезпечити:

- дистанційне навчання;
- участь у впровадженні проектів розвитку;
- набуття кваліфікації і знань людьми, що залишаються в країні походження.

Прикладом такого співробітництва є міжнародна неурядова організація, яка базується в Сіетлі та об'єднує провідних науковців, підприємців та висококваліфікованих

спеціалістів в загальну віртуальну організацію, що охоплює весь світ [4, с. 55—56]. Адже більшість діаспорних общин володіють важливим доступом до користування новітніми технологіями, передовими знаннями, що в свою чергу дає можливість передачі цих знань на Батьківщину.

Ще однією дієвою формою використання позитивів еміграції є циркуляція мігрантів.

Процес, що починався як «відтік мізків» та викликав занепокоєння на державному рівні, у перспективі зможе призвести до «збагачення мізків», що здійснюватиметься у формі повернення або ж циркуляції мігрантів.

Наприклад, циркуляція та остаточне повернення освічених вчених-підприємців у Корею, на Тайвань, у Китай, Індію та інші країни Південно-Східної Азії являється в значній мірі результатом макроекономічних перетворень, які там відбуваються.

Філіппінські професіонали, що працюють у бізнесі, менеджменті чи фінансовій сфері за кордоном, встановлюють зв'язки з фінансовими і економічними інститутами своєї країнами, роблячи безпосередній внесок у розробку програм розвитку країни і сприяють створенню банку даних для мігрантів [4, с. 55]. Вони також виступають у якості технічних консультантів з приводу питань повернення мігрантів, залучення їх коштів у економіку країни, а також активізації спільнот, що проживають за кордоном.

Важливе значення для України може мати практичне впровадження системи циркуляції професіоналів, що грає не менш важливу роль, ніж повернення професіоналів на постійній основі. Така система здійснюється як за особистої ініціативи, так і за участю державних організацій, а також під егідою міжнародних організацій — ООН, Міжнародна організація з міграції.

Програми циркуляції професіоналів відбуватись можуть у двох основних формах:

1. кваліфіковані професіонали-емігранти, які мають практичний досвід повертаються у свою країну на визначений термін для того, щоб поділитися набутими знаннями та досвідом із колегами-співвітчизниками;

2. створення діаспорами банку даних, який постійно розвивається створення на його основі ноу-хау та їх подальша передача країнам-постачальникам робочої сили.

Важливою перевагою другої форми є те, що банк даних може використовуватись як країнами походження емігрантів, так і приймаючими країнами.

Також велику роль у передачі знань відіграють міждержавні високотехнологічні центри інноваційної індустрії і науково-дослідні центри. Центри являють собою інноваційну структуру, що базується на ринковому попиті та притягує потоки людських знань, створює зв'язки через формування мереж людських потоків.

Зважаючи на значну чисельність українців за кордоном та довгостроковість їх перебування доцільно використати вище описаний зарубіжний досвід з метою зменшення негативного впливу від еміграції українців та трансформації цього процесу у більш позитивне явище.

**Висновки.** Такі форми міжнародного співробітництва у сфері міграції є поки що новими для України і на національному рівні не використовуються. Але в майбутньому є сенс використання позитивного зарубіжного досвіду щодо участі в системі транснаціонального обміну знаннями. Адже міжнародна міграція може призводити не лише до негативних наслідків від втрат країнами-постачальниками висококваліфікованих кадрів, а й забезпечувати інноваційний розвиток розвитку країни, сприяти створенню реальних перспектив для ефективного розвитку економіки та гармонійного соціального розвитку.

## Література

1. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
2. Дусь Ю. П., Разумов В. И. Учет роли фактора миграции в прогнозе инновационного развития России / Ю. П. Дусь, В. И. Разумов // Инновационная экономика. — 2005. — № 8 (85). — С. 60—62.
3. Федоренко В. Г., Федоренко С. В. Наукова та інноваційно-інвестиційна діяльність в Україні / В. Г. Федоренко, С. В. Федоренко // Економіка та держава. — 2004. — № 12. — С. 2—5.
4. Глуценко Г. Транснационализм мигрантов и перспективы глобального развития / Г. Глуценко // Мировая экономика и международные отношения. — 2005. — № 12. — С. 50—57.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2011 р.

УДК 331.108

**Балабанюк Ж. М.,**

докторант,

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

## УПРАВЛІННЯ РУХОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

*У статті висвітлено теоретичні підходи які застосовуються вітчизняними авторами щодо руху персоналу організації. Розкрито сутність понять: рух персоналу та управління рухом персоналу організації. Автором запропоновано власно розроблену класифікацію видів руху персоналу та відображено їх взаємозв'язок, також запропоновано засади, на яких має здійснюватись політика управління рухом персоналу організації.*

*В статье освещены теоретические подходы применяемые отечественными авторами по движению персонала организации. Раскрыта сущность понятий: движение персонала и управление движением персонала организации. Предложенная автором собственноразработанная классификация видов движения персонала и показана их взаимосвязь, также предложены принципы, по которым должна осуществляется политика управления движением персонала организации.*

*The article analysis theoretical approaches that use by domestic authors on the personnel movement of the organization. Showed the essence of concepts: the personnel movement and management the personnel movement of the organization. Author offered own worked out classification of kinds of the personnel movement and showed their interrelation, also offered principles on which should implement a policy the personnel movement of the organization.*

**Ключові слова:** Рух персоналу, зовнішня та внутрішня мобільність персоналу, види руху персоналу: внутрішній та зовнішній, рух населення, залучення та вивільнення персоналу, управління рухом персоналу організації.

**Ключевые слова:** Движение персонала, внешняя и внутренняя мобильность персонала, виды движения персонала: внешнее и внутреннее, движение населения, привлечение и высвобождение персонала, управление движением персонала организации.

**Keywords:** Personnel movement, external and internal of the personnel mobility, kinds of the personnel movement: external and internal, population movement, personnel attraction and release, management the personnel movement of the organization.

**Вступ.** Зміна макроекономічної ситуації в світі та її вплив на розвиток теорії і практики управління створює нові умови для корпоративного управління, які вимагають застосування менеджерами нових більш ефективних підходів та методів