

**ПРОБЛЕМА ОТТОКА НАУЧНЫХ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ
КАДРОВ ИЗ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РЕШЕНИЯ**

Болгарь А. В., Бухтояров М.С.

*Университет кент стейт, г. Кент, Огайо, США
Сибирский федеральный университет*

Феномен «утечки мозгов», а также миграция квалифицированных рабочих кадров из различных сфер является серьезной и трудно решаемой проблемой, с которой Россия столкнулась в конце XX — начале XXI века. Отъезд за рубеж образованных и энергичных людей, которые должны прилагать силы к созиданию своего государства в новом веке, наносит серьезный удар как по научному потенциалу, так и по попыткам реформировать экономику страны и перевести ее в инновационное русло. Миграция научных и квалифицированных рабочих кадров создает эффект упущенной выгоды для России, так как происходит вымывание прежде всего тех, кто не успел реализовать свой потенциал дома. Более того, безвозвратно теряются инвестиции и силы, вложенные государством и академическими институтами в образование этих специалистов.

Кроме этих прямых потерь есть еще множество косвенных. Например, сложным вопросом сегодня является преемственность поколений в современных российских высших учебных заведениях. Профессура и преподаватели, получившие образование еще во времена Советского Союза, не всегда успевают подготовить себе смену. Таким образом, российской наукой до сих пор в основном используется огромный академический потенциал, созданный в XX веке, но эффективность научного процесса, в сравнении с прошлым, снизилась в разы. Восстановление же былой эффективности научных институтов сегодня представляется затратной и крайне трудоемкой задачей. Схожая ситуация наблюдается и в промышленности.

Факторы, влияющие на миграционные процессы, сегодня лежат прежде всего в плоскости экономики и упираются в возможности повышения уровня жизни, повышения качества образования, формирования адекватного рынка труда. Культурные и социальные факторы, такие как язык, религия и семья, тоже играют важную роль, однако в последнее время обозначается тенденция формирования диаспор в странах, принимающих у себя значительные количества мигрантов. Таким образом, создание «островков» национальных культур в Европе или США может отчасти нивелировать различия в комфортности проживания мигрантов в стране-доноре и стране-реципиенте. При этом наиболее мобильной частью населения является молодежь, преимущественно студенчество и молодые специалисты, еще не обремененные семьей и прочными социальными связями у себя дома. Однако как создание стабильных диаспор по всему миру, так и мобильность может являться как раз тем фактором, который позволит отчасти «отыграть» упущенное при проведении грамотной и последовательной политики в отношении русскоязычного сообщества, проживающего за рубежом.

Во-первых, именно на привлечение молодежи, имеющей российские корни и тяготеющей к русской культуре, можно сделать ставку при наборе кадров для международных проектов и при развитии программ академической мобильности либо стажировок в российских вузах и компаниях, имеющих глобальные интересы. Студенты, обучающиеся в Европе, США, а также в других странах мира, часто обладают богатым опытом межкультурной коммуникации, знанием международных правил и стандартов, пониманием специфики работы «на стыке» культур, могут стать проводниками интересов своей страны. Главной проблемой, с точки зрения привлечения этих ресурсов, является создание адекватных условий взаимодействия с молодежью, постановка реально выполнимых целей и развертывание эффективной системы информирования международного русскоязычного студенчества. Хорошим примером может стать проведение международных инновационных лагерей, наподобие проекта Селигер, который в

2010 году приобрел международный формат (впервые проводится на английском языке). Проведение аналогичных мероприятий в разных регионах России могло бы всерьез улучшить атмосферу международного сотрудничества и привлечь как инвестиции для проектов, так и свежие идеи.

Во-вторых, необходима последовательная работа по использованию потенциала тех специалистов, которые прочно «закрепились» на местах в зарубежных компаниях и университетах. Они часто обладают связями и необходимым влиянием для организации совместных проектов как на территории России, так и на территории стран-потенциальных партнеров. Эти люди часто имеют уникальные знания и организационные навыки, которые позволили им добиться успеха на новом месте. Их можно привлекать как внешних экспертов, которые, с одной стороны, разбираются в российском менталитете и специфике работы, а с другой стороны, на своем опыте показывают, как совместить их с международным уровнем организации труда. «Взгляд со стороны» мог бы быть полезным для оценки и изменения многих факторов, негативно влияющих на развитие современной экономики России. Через вовлечение таких людей в сферу интересов российских компаний можно хотя бы частично получить выгоду от вложений в их образование в России и даже ранее, в Советском Союзе.

В-третьих, поддержка самих русскоязычных диаспор, разбросанных по всему миру, могла бы стать основой для расширения культурного, социального и политического диалога, включающего постоянную актуализацию тем, связанных с Россией, и служащего выражению интересов российской стороны. Большую работу проводит фонд «Русский мир», осуществляющий поддержку русских культурных организаций во многих регионах. Однако необходимо расширение программ, связанных с «точечной» работой, вовлекающей отдельных людей, семьи, а также небольшие, но активные группы, желающие поддержать русскую культуру. Многие государства, такие как Китай, Индия, получают значительные выгоды от сотрудничества с многочисленными диаспорами, служащими проводниками их интересов во различных регионах планеты.

В-четвертых, необходимо создать прозрачные и информационно наполненные структуры, нацеленные на поддержку тех, кто желает вернуться домой. Ведь для многих иммигрантов, особенно студентов (которые зачастую попадают в зарубежные вузы с намерением применить свое образование дома), даже при сильном желании переехать обратно в Россию, полное отсутствие информации о рынке труда, условиях признания дипломов, оценки их квалификации и учета их опыта работы либо стажировки, является почти непреодолимым препятствием на пути домой. Формирование механизма привлечения этих кадров для работы в России может быть достигнуто путем создания базы данных о рабочих местах, доступных для этой социальной категории. Такой электронный ресурс мог бы стать «местом встречи» российских компаний и студентов или специалистов, желающих вернуться, но не имеющих представления о возможности трудоустройства в России.

Пока отъезд на учебу либо работу за рубеж широко освещен в СМИ и в Интернете, существуют стабильные и проверенные механизмы привлечения молодежи (и не только) на образовательный рынок «вовне». Но для поиска работы либо дальнейшего образования в России таких механизмов нет. Даже поездка на конференцию в Россию из зарубежья может стать приключением, сравнимым по затрате усилий с покорением Эвереста. А, как известно, все реки текут с гор.

Итак, чтобы остановить или хотя бы замедлить «утечку мозгов», а при определенных условиях и направить отдельные ручейки вспять, необходимо кардинально пересмотреть политику в отношении тех, кто может стать проводником интересов России в глобальном мире. Потенциал, накопленный Россией в других странах, может и должен реализоваться в ее интересах.