

УДК 332.1:331.556:316.628:331.102.344

В.Я. Бідак

Міграційно-трудова мотивація носіїв духовно-інтелектуального потенціалу в регіональних суспільних системах

Розглядаються питання трудової, зокрема інтелектуальної міграції як індикатор регування працеективного населення регіону на соціально-економічні зміни. Досліджуються зовнішньоміграційні установки та мотиваційні регулятори міграційної поведінки носіїв духовно-інтелектуального потенціалу в регіональних суспільних системах. Аналізуються результати соціологічного обстеження наслідків трудової міграції як позитивного, так і негативного плану. Обґрунтовуються заходи економічного, нормативно-правового, організаційного, інституційного забезпечення ефективності реалізації державної міграційної політики.

Ключові слова: зовнішньоміграційні установки, мотиваційні регулятори, трудова інтелектуальна міграція, духовно-інтелектуальний потенціал, регіональні суспільні системи.

До ряду найбільш значущих мотивів працеективного населення, зокрема когнітаріїв як носіїв духовно-інтелектуального потенціалу в регіональній суспільній системі, стосовно трудової міграції належить потреба (особливо загострена у часі активізації кризових напружень фінансово-економічного характеру) в ліквідації соціальних дефіцитів, підвищенні або принаймні утриманні на досягнутому рівні стандартів життя. При цьому, спираючись на пріоритети інноваційних структур випереджального духовно-інтелектуального потенціалу (систем науки, освіти, культури, економіки), а також використовуючи активізацію творчих зусиль вітчизняної еліти в генеруванні інтелектуальної власності як чинника конкурентоспроможності суспільної системи, Україна фактично спроможна вибудовувати власну концепцію соціально-економічного розвитку [1, с. 27]. Проте 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 задекларованою владними структурами орієнтацією на інноваційну модель соціально-економічного розвитку та практично здійснюваними заходами, спрямованими на забезпечення сприятливих параметрів життєдіяльності, в т.ч. – умов праці інтелігенції, формування і використання її соціального капіталу, забезпечення соціальної захищеності, зниження та врегулювання еміграційної активності.

Явище міграції загалом та інтелектуальної міграції зокрема є складним соціально-демографічним процесом, пов'язаним із територіальним переміщенням населення з метою пошуку гідних умов життя та праці. Міграція супроводжується появою соціальних ризиків у сфері соціально-економічного, політичного, культурного середовища існування особи, а відтак породжує гострі потреби соціального захисту її прав в умовах поглиблення кризового стану соціально-демографічної та економічної ситуації на різних рівнях функціонування суспільної системи.

© В.Я. Бідак, 2011.

Свідченням значного дослідницького інтересу до проблем, обумовлених міграційними змінами демографічної структури населення, його якісних параметрів, потребами підвищення рівня і якості життя, освіти, зайнятості, накопичення та реалізації інтелектуального потенціалу, є праці відомих українських вчених: Е.М. Лібанової, О.А. Малиновської, С.І. Пирожкова, Ф.Д. Заставного, І.М. Прибиткової, Л.С. Лісогор, І.К. Бондар, С.Й. Вовканича, О.А. Грішнєвої, В.І. Куценко, О.В. Позняка, М.Д. Романюка, У.Я. Садової, О.Ф. Новікової, А.М. Колота, О.У. Хомри та ін. Метою статті є висвітлення питань щодо запобігання еміграції кваліфікованих спеціалістів, мінімізації міграційних ризиків трудових ресурсного забезпечення регіонального ринку інтелектуальної праці, а також аналіз міграційно-трудої мотиваційної структури носіїв інтелектуального потенціалу та їх соціальної захищеності.

За обсягом і співвідношенням міграційних потоків Україна донедавна характеризувалась від'ємним міграційним сальдо (згідно з прогнозами, така ситуація мала зберегтися приблизно до 2016 р.), тобто переважаючим відтоком робочої сили, а отже була країною-донором. До причин такого її становища належали: кризові явища в економіці, спад виробництва, скорочення робочих місць; природно-економічні, політичні та інші обставини, що протидіяли створенню сприятливих умов для інвестицій (у виробничу структуру, створення інноваційного виробничого апарату тощо); перерозподіл робочої сили та ін. [2, с. 42-44].

Дані про міждержавну міграцію у 2002-2009 рр. свідчать, що масштаби міграційних втрат населення України дещо скоротилися, відбулася зміна тенденції до додатного міграційного балансу, причому така ситуація стабілізована в позитиві включно по 2009 р. (табл. 1).

Однак, підкреслимо, що і при додатному балансі міграційного приросту суспільна система втрачає частину освітньо-інтелектуального потенціалу. Наприклад, у щорічній доповіді НАН України з ключових проблем економічного, соціального, політико-правового та гуманітарного поступу держави (в блоці "Міграційна ситуація в контексті соціально-демографічного розвитку") зазначається, що якщо середня кількість років навчання прибулих до України у 2005 р. становила 12,3 року (причому, цей показник практично не відрізняється як для прибулих із «нового», так і «старого» зарубіжжя), то для контингенту вибулих рівень освіти становив 12,4 року (для вибулих до країн колишнього СРСР)

Таблиця 1

Міждержавна міграція населення України у 2002-2009 рр.

Роки	Чисельність прибулих		Чисельність вибулих		Сальдо міграції	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
2002	42,5	0,9	76,3	1,6	-33,8	-0,7
2003	39,5	0,8	63,7	1,3	-24,2	-0,5
2004	38,6	0,8	46,2	1,0	-7,6	-0,2
2005	39,6	0,8	35,0	0,7	4,6	0,1
2006	44,2	1,0	29,9	0,7	14,2	0,3
2007	46,5	1,0	29,7	0,7	16,8	0,3
2008	37,3	0,8	22,4	0,5	14,9	0,3
2009	19,1	0,7	10,8	0,4	8,3	0,3

* За даними Держкомстату України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

і 12,9 року (для вибулих до старого зарубіжжя). Отже, еміграція з України за межі колишнього союзу однозначно характеризується ознакою інтелектуальних втрат чи відпливу «мізків»: частка осіб із вищою освітою серед емігрантів до країн «старого» зарубіжжя у 1,5 разу є вищою, ніж тих, що вибули до країн СНД та Балтії, і особливо високий освітній рівень емігрованих до Канади [3, с. 214].

Слід зазначити, що трудова міграція як невід'ємна реальність функціонування українського ринку праці, зокрема й інтелектуального, інтегрована в регіональні суспільні системи, які одночасно продовжують виступати в ролі експортера робочої сили [4, с. 11]. Як наслідок, міграційне вибуття населення негативно позначається на складі людських ресурсів, їх гендерно-віковій структурі, врешті – освітньо-кваліфікаційному рівневі. Незважаючи на суттєве збільшення обсягу випуску спеціалістів вищими навчальними закладами, в даний час в Україні особи віком 23-28 років за рівнем освіченості дещо поступаються 35-40-річним особам, що свідчить про посилення в кінці ХХ ст. відпливу також високоосвіченої частини української молоді за кордон. Таким чином, навіть при додатному сальдо міграцій останніх років у державі триває міграційне зменшення найбільш освічених та економічно продуктивних контингентів [3, с. 212-214]. 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 (у 2003-2007 рр. – вже тільки 31) [5, с. 330-331]. Як видно, серед емігрантів чисельність кандидатів та особливо докторів наук поступово скорочується, однак, якщо врахувати динаміку еміграції фахівців вищого рівня кваліфікації у попередні роки, в 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. [6], показує, що із загальної кількості трудових мігрантів (1,3 млн. осіб), що працюють за кордоном у період з початку 2007 р. до 1 червня 2008 р. (а це 4,4% загальної кількості українського населення працездатного віку), за освітнім рівнем, зафіксованим на момент їх виїзду за кордон, 13,9% емігрантів мали повну вищу освіту, ще 17,3% покидали країну з базовою або неповною вищою освітою, а 59,0% – з повною загальною середньою освітою.

У зв'язку з тим, що міграція робочої сили носить асиметричний характер і має в собі нераціональну структуру, у міграційній сфері проявляються 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 – паразитарне використання іноземними компаніями людського капіталу нашої країни без інвестування в нього [7, с. 312]. Найпоширенішими видами економічної діяльності трудових мігрантів є будівництво (51,6% загальної кількості) та робота домашньої прислуги (16,3%) [6].

Результати соціологічного обстеження наслідків закордонної трудової міграції можна представити у вигляді низки підсумкових вислідів як позитивного, так і негативного плану, причому перші з них вирізняються передовсім матеріальним акцентом, тобто тими здобутками, що реалізуються через можливість економічного інвестування у забезпечення життєвих потреб трудових мігрантів. До них належать: розвиток підприємництва та поліпшення можливостей зайнятості внаслідок створення нових робочих місць колишніми

трудовами мігрантами, які акумулювали достатній капітал для відкриття власного бізнесу; розширення доступу до якісного медичного обслуговування та відпочинку, покращення можливостей утримування дітей внаслідок міграційних заробітків; важливість міграційних грошей не лише як засобу добробуту окремих прошарків населення, але і як джерела економічного розвитку регіональної суспільної системи; перехід до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які накопичили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій, що об'єктивно призводить до певного зниження напруги на внутрішньому ринку праці.

Що стосується соціальних втрат, то до них слід віднести: погіршення здоров'я трудових мігрантів унаслідок виснажливої праці та некомфортних умов перебування за кордоном; зниження кваліфікації працівників унаслідок зайнятості за кордоном низько кваліфікованими роботами; формування у молоді окремих регіонів стійкого стереотипу, згідно з яким досягти пристойного рівня і якості життя можна лише шляхом трудових поїздок за кордон; переважно нелегальний статус мігрантів, що, з одного боку ускладнює соціальний захист цих осіб, а з іншого – сприяє формуванню психології правового нігілізму серед цього контингенту [3, с. 220-221].

При розробці соціально-гуманістичного напрямку дослідження міграційних процесів значний інтерес становлять суб'єктивні феномени, тобто стан свідомості (і навіть підсвідомості) людей, обумовлений переживанням і осмисленням ними, з одного боку, своїх прагнень, бажань, інтересів, з іншого – доступності чи можливості їх задоволення. При цьому суб'єктивне віддзеркалення міграційних реальностей далеко не завжди співпадає з актуальним форматом міграційних процесів. Проте з метою впровадження адекватної соціально-захисної політики щодо трудових мігрантів доводиться враховувати власне суб'єктивний, зокрема мотиваційний субстрат їх трудової поведінки. В цілому міграційно-трудова поведінка виступає виконавчою стороною загальної трудової діяльності людини, зовнішньою формою реалізації професійних здібностей та інтелектуального потенціалу особистості на відкритих ринках праці. Однак для виявлення ефективності трудової діяльності мігранта необхідне вивчення не лише її зовнішнього прояву, а і внутрішньої сутності, характеру дії внутрішніх спонукальних сил і мотивів. При цьому міграційно-трудова мотивацію розглядаємо як комплекс спонукальних причин і стимулів (матеріальних, соціальних, соціально-психологічних та ін.), що найбільше відповідають суб'єкту праці, його уявленню про реальну трудову ситуацію, спроможну найповніше реалізувати у даний час його потреби, враховуючи співвідношення чинників затрат праці, результатів, винагород, ризиків.

У такому контексті одним з основних елементів дослідження мотивів міграційно-трудової поведінки є уявлення людей про те співвідношення, яке на їхню думку, має місце між особистими потребами (прагненнями, сподіваннями щодо одержання тих чи інших матеріальних і духовних, індивідуальних і суспільних благ, здобуття вартостей тощо) та практичною можливістю (доступністю) їх реалізації, суб'єктивно сприйнятою ними самими. Іншими словами, йдеться про оцінку населенням впливу суспільства на забезпечення нормальних умов їх життєдіяльності з точки зору критеріїв соціального самопочуття та соціально-економічної комфортності. Проте за межами допустимих (граничних) розмірів розбіжності між потребами і можливостями, коли здатність суспільної системи задовольнити своїх громадян стає проблематичною, створюються підстави для появи міграційно-трудова мотивацій зайнятості населення.

Мотиваційну поведінку людей у сфері зайнятості можна визначати як спостережуваний прояв їх різних реакцій на можливості реалізації особистих здібностей, матеріальних потреб, духовних запитів та досягнення добробуту, а також задоволення їх інтересів як представників певних соціальних груп, організаційних структур [8, с. 43]. Слід зазначити, що як сталі, так і ситуативні потреби, які складають основу мотиваційно-потребової системи, ставши джерелом активності людини, регулюють її поведінку, в тому числі міграційну. В цьому аспекті мотивація зайнятості виконує роль рушійної сили економічної поведінки людини, яка спонукає її до активної трудової діяльності з метою задоволення індивідуальних і суспільних, матеріальних і духовних потреб. Водночас ця категорія охоплює складний процес вибору людиною певної лінії поведінки у сфері трудового самовизначення, роду занять та місця роботи на внутрішньому чи зовнішньому ринках праці, а також суспільних інститутів, що опосередковують і регулюють її діяльність. Отже, мотивація зайнятості охоплює широкий спектр взаємовідносин працівника і працедавця, громадянина і держави, врешті систему трудової самореалізації [9, с. 47].

З науковою метою при класифікуванні спонукальних факторів, що визначають поведінку людей у сфері зайнятості, їх здебільшого поділяють на: політико-економічні, соціально-економічні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, науково-технічні, екологічні [10, с. 93].

Так, для з'ясування та аналізу конкретних причин міграції українських заробітчан працездатного віку, що вимушені займатися трудовою діяльністю на території інших країн постійно, сезонно чи тимчасово з метою досягнення особистих цілей економічного, соціального чи психологічного характеру, в авторській експертній запитальник «Трудова міграція українського населення» було внесено питання: «Що спонукало Вас поїхати у трудову міграцію (стати трудовим мігрантом)?» (необхідно було вибрати не більше трьох варіантів відповідей із запропонованих альтернатив: потреба покращання матеріального стану; відсутність нормального житла (необхідність покращання житлових умов); відчуття власної соціальної незахищеності; відсутність прийнятної для респондента праці, високий рівень безробіття; втеча від життєвої кризи; недостатній рівень оплати праці в Україні за відповідну роботу; набуття (удосконалення) нового трудового, життєвого досвіду; можливість самореалізації; бажання створити сім'ю з іноземцем (-кою); бажання підвищити свій соціальний статус (авторитет, престиж); бажання жити в іншій країні, в іншому способі життя; брак порозуміння в подружжі (в родині); дискомфорт від загальної нестабільності та корупції в Україні; відкритість держави щодо прийняття та легалізації заробітчан; обманні (ошуканські) обіцянки вербувальника; необхідність позбутися надмірних боргів, кредитних зобов'язань; труднощі вирішення певних проблем із вітчизняним законодавством; потреба інтелектуально-духовного розвитку, розширення культурних обріїв, досягнення вищої якості життя; інше.

У загальному економічні міграційні мотиви пов'язувалися з прагненням мігранта покращити свій матеріальний стан, зміцнити економічний статус, матеріальний добробут сім'ї чи з необхідністю позбутися надмірних заборгованостей, погасити кредити; соціальні міграційні мотиви відображали бажання потенційного мігранта підвищити свій соціальний статус (авторитет, престиж); психологічні міграційні мотиви – з потребою заробітчанина у самореалізації, самоповазі, з потребою інтелектуально-духовного розвитку, розширення культурних обріїв, досягнення вищої якості життя, з набуттям (удосконаленням) нового трудового, професійного, загалом життєвого досвіду.

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 загальній структурі відповідних затрат робочої сили, а також причин і мотивів закордонної міграції.

Серед причин, які спонукають наших громадян до пошуку роботи за кордоном, найчастіше є: низькі зарплати в Україні взагалі – 47,6%; низька зарплата за фахом – 27,3%; відсутність роботи за фахом – 14,3%; необхідність терміново заробити «великі гроші» – 12,0%; відсутність будь-якої роботи за місцем проживання – 9,5%; інші причини – 4,6% [2, с. 43].

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 з середньою професійною освітою (30,6%) [11, с. 44-45]. Загалом, найвищу мобілізаційну готовність та найвиразнішу мотивованість до виїзду за кордон продемонстрували, насамперед, власне 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.

У межах Західного регіону до зон особливої турботи як про формування і збереження інтелектуального потенціалу, так і про його подальший розвиток, належать, зокрема, вищі освітні навчальні заклади. Тому ситуацію відстежування 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, ми змодельовали на базі освітніх закладів через критеріальну ознаку їх соціального самопочуття¹. Саме соціальне самопочуття респондентів як суб'єктивне відображення в свідомості людини її соціального становища є внутрішнім регулятором настроїв та установок, у 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 вививання з регіону інтелектуально-інноваційного потенціалу і зростання ризиків погіршення соціальної захищеності його носіїв.

Отже, серед мотивів і причин реальної міграційної активності інтелігенції домінують економічні та матеріально-побутові обставини, які не влаштовують значну частину досліджуваного контингенту. Натомість чинники, пов'язані з

¹ До опитування було залучено представників викладацького (науково-педагогічного) корпусу ВНЗ IV рівня акредитації у Львівській області (понад 5% від загального складу персоналу відповідних категорій, що задовольняє вимогам репрезентативності). 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 р. – 35% (в т.ч. до 30 р. – 12,5%); від 41 до 50 р. – 30%; понад 50 р. – 35% (в т.ч. 7% старші 60-ти р.). Загальний трудовий стаж опитуваних у середньому складав 27 років, стаж науково-педагогічної роботи – 23 роки.

фаховою самореалізацією, отримали при опитуванні дещо нижчу рейтингову позицію (табл. 2). В цілому, реальну готовність до виїзду за кордон висловили 9,5% респондентів, з них 3% на постійне проживання і 6,5% – тимчасово, з метою заробітку. Біля 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. Врешті, однозначно не планує мігрувати третина учасників дослідження, позиція яких ґрунтується здебільшого на високих громадянсько-патріотичних почуттях і прагненнях.

Таким чином, значну частину представників науково-освітянської інтелігенції можна віднести до потенційних закордонних мігрантів.

У контексті сучасної соціально-економічної ситуації в державі реальна участь елітарних верств української інтелігенції в закордонній трудовій міграції (тимчасовій або стаціонарній) є формою активного і достатньо радикального самозахисту фахівцями власного професіоналізму від блокування його негативними соціально-економічними чинниками. Наміри «виведення» свого професійного потенціалу (його інтелектуальної, творчої, організаторської компонент) на зовнішні ринки праці здебільшого зумовлюються орієнтацією інтелігенції на наявні там гарантії ефективного використання робочої сили з порівняно адекватною винагородою її затрат, забезпеченням умов для професійного зростання та набуття досвіду життєдіяльності в системі розвинених ринкових відносин.

Серед завдань політики держави щодо регулювання міграцій, окрім скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни; забезпечення соціальної захищеності українських працівників за кордоном; забезпечення зворотності зовнішніх трудових поїздок; мають бути також ефективно залучення міграційних грошей в економіку регіонів України та запобігання зниженню кваліфікації високоосвічених спеціалістів внаслідок зайняття за кордоном низько кваліфікованими роботами [12, с. 228] .

У кризових станах явище трудової міграції в цілому, а інтелектуальної зокрема стає особливо гострим індикатором реагування працеактивного населення на економічні, політичні, етносоціальні [13; 14] зміни в регіональних суспільних системах і диктує об'єктивну необхідність підвищення ефективності реалізації

Таблиця 2

Мотивація респондентів щодо закордонної трудової міграції

Основні мотиви	Розподіл відповідей
Сподівання на високі заробітки	73%
Сподівання на гідний рівень матеріального добробуту та європейські стандарти соціального захисту	68%
Бажання «втекти» від нестатків	51%
Прагнення повніше реалізувати свої здібності, набути 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)	23%
Невизначена (напружена) політична ситуація в державі	10%
Неможливість швидко вирішити свою житлову проблему	7%

міграційної політики на різних рівнях державного інституційного управління, а також фокусування уваги фахівців як до міжнародних, так і до регіональних її проблем. Розгляд питання щодо доцільності укладення міжнародних договорів про врегулювання процесу переселення та захисту прав мігрантів з низкою держав; сприяння розробленню і реалізації спільних з міжнародними організаціями та фондами програм і проектів соціальної та професійної адаптації громадян України, які повертаються, стимулювання самозайнятості мігрантів; проведення наукових досліджень стосовно міграційних процесів та їх впливу на загальну демографічну динаміку; забезпечення збору та систематизації інформації щодо виїзду громадян України на постійне проживання за кордон та з метою працевлаштування [15] сприятиме організаційному і правовому врегулюванню на міждержавному рівні проблеми відшкодування інвестицій в людський капітал, які втрачаються при еміграції населення, зокрема носіїв інтелектуального потенціалу. Загалом політика державного регулювання міграції вимагає нових поглядів на економічне, науково-методичне, нормативно-правове, організаційне, інституційне забезпечення інструментів її реалізації від корекції міграційного законодавства України, розробки Міграційного кодексу, створення єдиного державного органу управління з проблем міграції до вдосконалення моніторингу, діагностики, прогнозування міграційних процесів, врешті моделювання розвитку як міждержавних, так і міжрегіональних міграційних систем (зв'язків, потоків).

Список використаних джерел

1. Інтелектуально-інноваційний розвиток регіону в контексті євроінтеграції / НАН України. Ін-т регіон. досліджень ; наук. ред. Л. К. Семів. – Львів, 2009. – 483 с. – (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»).
2. Мельник С. Мотивація населення України до міжнародної трудової міграції / С. Мельник // Україна: аспекти праці, 2002. – № 1. – С. 42-44.
3. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
4. 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.
5. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К. : Консультант, 2008. – С. 330-331.
6. Зовнішня трудова міграція населення України: обстеження / за заг. ред. Українського центру соціальних реформ, Державного комітету статистики України. – К., 2009. – Режим доступу: <http://openukraine.org/doc/BK-MIGR-END.pdf>.
7. Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу України в процесі євроінтеграції / І. А. Лапшина. – Львів : НІС. – 2008. – С. 332.
8. Мотивация экономического поведения: стереотипы и новые реальности. – М. : Ин-т эк-ки РАН, 1992. – 75 с.
9. Вовканич С. Й. Активізація наукової діяльності молоді в системі інноваційного розвитку / С. Й. Вовканич, О. Т. Риндзак. – Львів : ІРД НАН України, 2006. – 186 с.

10. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М. І. Долішній, С. Й. Злупко та ін. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.
11. Вовканич С. Й. Глобалізація, євроінтеграція України та збереження її національної ідентичності: цивілізаційні виклики і націоцентричні імперативи : [препр. наук. доп.] / С. Й. Вовканич. – Львів, 2004. – С. 44-45.
12. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи / за ред. О. В. Пожняка. – Умань, 2007. – 276 с.
13. 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.
14. Прибыткова И. Современные миграционные процессы: теоретико-методологические аспекты исследования / И. Прибыткова // Социология: теория, методы, маркетинг. – К., 1999. – №1. – С. 161-172.
15. Стратегія демографічного розвитку в період до 2015 року : Законодавство України . – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=879-2006-%EF>.

Бидак В.Я. Миграционно-трудова мотивація носіїв духовно-інтелектуального потенціалу в регіональних суспільних системах.

Рассматриваются вопросы трудовой, в частности интеллектуальной миграции как индикатор реагирования трудоактивного населения региона на социально-экономические изменения. Исследуются внешнемиграционные установки и мотивационные регуляторы миграционного поведения носителей духовно-интеллектуального потенциала в региональных общественных системах. Анализируются результаты социологического исследования последствий трудовой миграции как позитивного, так и негативного плана. Обосновываются мероприятия экономического, нормативно-правового, организационного, институционального обеспечения эффективности реализации государственной миграционной политики.

Ключевые слова: внешнемиграционные установки, мотивационные регуляторы, трудовая интеллектуальная миграция, духовно-интеллектуальный потенциал, региональные общественные системы.

Bidak V.Ya. Migratory-Labor Motivations of Spiritual-Intellectual Potential Transmitters in the Regional Public Systems.

The problems of labor migration, in particular intellectual one, as the indicator of regional labor-active population response to socio-economic changes are examined. External-migration options and motivational regulators of migratory conduct of spiritual-intellectual potential transmitters in the regional public systems are outlined. The results of sociological research of labor migration consequences of both positive and negative origin are analyzed. The measures of economic, legal, organizational and institutional maintenance of efficiency of public migratory policy realization are grounded.

Keywords: external-migration options, motivational regulators, labor intellectual migration, spiritual-intellectual potential, regional public systems.

Надійшло 02.06.2010 р.