

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ (УЧЕБНОЙ) МИГРАЦИЕЙ И АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ИЗРАИЛЕ

PROBLEMS AND WAYS TO MANAGE EDUCATIONAL (EDUCATIONAL) MIGRATION AND ACADEMIC MOBILITY IN ISRAEL

[https://doi.org/10.52327/1813-8489.2022.3\(115\).09](https://doi.org/10.52327/1813-8489.2022.3(115).09)
CZU: 314.74:37(569.4)

*Маналь АМОУН-ХАБАШИ,
докторант,
Академия Публичного Управления*

SUMMARY

The article shows the negative situation in the field of migration of highly qualified labor resources to Israel, the so-called „brain drain”.

The theoretical analysis of sociological and scientific literature was used as the methods of this study. The work is a theoretical analysis of the causes and characteristics of the educational migration of students to study at foreign higher educational institutions, as well as academic mobility, leading to the loss of highly specialized specialists by the State of Israel.

The methodology used includes the collection, synthesis and analysis of data, logical methods of cognition that allow the author to find a solution to this problem based on logical conclusions, as well as a comparison method. In the process of analyzing the available data from leading academic studies from Israel and other countries, the author draws conclusions and also makes recommendations for creating an innovative, comprehensive and original economic model that will lead to a partial solution of the phenomenon under discussion.

Keywords: *brain drain, academic mobility, academic and economic model, globalization, labor market.*

АННОТАЦИЯ

В статье показана негативная ситуация в сфере миграции высококвалифицированных трудовых ресурсов в Израиль, так называемая «утечка умов».

В качестве методов данного исследования был использован теоретический анализ социологической и научной литературы. Работа представляет

собой теоретический анализ причин и особенностей образовательной миграции студентов для обучения в зарубежных высших учебных заведениях, а также академической мобильности, ведущей к потере государством Израиль высокоспециализированных специалистов.

Используемая методология включает сбор, синтез и анализ данных, логические методы познания, позволяющие автору на основе логических выводов найти решение этой проблемы, а также метод сравнения. В процессе анализа имеющихся данных ведущих академических исследований из Израиля и других стран автор делает выводы, а также дает рекомендации по созданию инновационной, комплексной и оригинальной экономической модели, которая приведет к частичному решению обсуждаемого явления.

Ключевые слова: «утечка умов», академическая мобильность, академико-экономическая модель, глобализация, рынок труда.

Введение. Международная миграция рабочей силы – один из важнейших элементов современной глобальной экономики. По мере повышения степени научноёмкости экономики всё более важную роль начинает играть миграция высококвалифицированных кадров. Научно-техническая революция вызвала качественные изменения, новые возможности, а также международную образовательную миграцию, что означает миграцию студентов. Молодежь является самой мобильной группой населения, а получение профессионального образования – одна из ключевых причин миграции для данной возрастной когорты. Благодаря возможностям системы трудоустройства, которая позволяет студентам из разных стран интегрироваться на рынках труда параллельно с учебой, израильские студенты не возвращаются на родину. Международные рынки труда развитых стран, как правило, активно используют иностранные ресурсы, поскольку они нуждаются в высококвалифициро-

ванных специалистах, и поэтому у них всегда есть достойные предложения, чему способствует открытость рынков во все более глобализирующемся мире. Транснациональные корпорации готовы нанимать иностранных студентов, окончивших университеты в промышленно развитых странах, а также привлекать высококвалифицированный персонал из разных стран с более высокой зарплатой, чтобы расширить производство и обеспечить высокое качество продукции.

В настоящее время израильская экономическая модель построена таким образом, что в её центре стоят институты экономики знаний, что требует значительного количества рабочей силы соответствующего уровня квалификации. Вместе с тем сегодня наблюдается достаточно высокая эмиграция из Израиля именно таких специалистов. Данная статья посвящена анализу сложившейся проблемы, актуальной не только для Израиля, но и для экономически развитых стран в целом. В статье рассматривается проблема эмиграции

высококвалифицированной рабочей силы из Израиля и студентов, которые учатся в университетах развитых государств по программам студенческой мобильности. В исследовании даётся представление о масштабах явления на основе международных сравнений; указываются и разбираются основные причины происходящего; анализируются государственные программы по возвращению соотечественников. В заключении приведены основные выводы исследования и предлагается модель, включающая в себя политики по приостановке эмиграции высококвалифицированных специалистов и в целом «утечку умов».

Текущая ситуация в Израиле.

Высокие технологии подразумевают значительный уровень научности. Это означает, что наличие качественной рабочей силы играет с каждым годом всё более важную роль. В связи с этим проблематика миграции высококвалифицированной рабочей силы стала в последние годы популярной как среди академических исследований, так и в СМИ. Быстрый рост сектора высоких технологий при общем сокращении рождаемости заставил такие страны как Канада, Великобритания и Германия задуматься о стимулировании иммиграции высококвалифицированной рабочей силы. Причём для Германии, которая традиционно предоставляла мало возможностей для иммиграции с целью постоянного проживания, это стало существенным поворотом [19]. Для Израиля, как для общества переселенческого типа, вопросы, связанные

с миграцией населения в тех или иных аспектах, всегда были предметом академических исследований. В данной работе анализируется проблема, которая сложилась ввиду не достаточно корректного функционирования рыночных и государственных институтов, породивших в итоге стремление к эмиграции из Израиля студентов и высококвалифицированной рабочей силы, и не сформировавших адекватную систему привлечения высококвалифицированных иммигрантов-не евреев в страну. В рамках данной статьи нет возможности привести подробную историографию исследований данного вопроса. К тому же настоящая работа посвящена рассмотрению социально-экономических аспектов довольно узкой составляющей миграционной проблематики.

В отличие от других обществ переселенческого типа, Израиль стал целевой страной только для евреев и членов их семей. Идеологически и потом законодательно получение гражданства этой страны людьми других национальностей не предлагалось. Поскольку Израиль – относительно молодая страна (в 2018 г. был отмечен семидесятилетний юбилей его создания), которая первые пятьдесят лет своей истории была ещё к тому же достаточно бедной и развивалась в сложной геополитической обстановке, предположить, что кто-то кроме евреев захочет мигрировать в Израиль, было практически невозможно, тем более что руководство страны главной задачей видело обеспечение работой именно иммигрантов-евреев.

В Израиле много пишут о том, что сектору высоких технологий, в котором, по данным Управления Инновациями Израиля (УИИ), в 2018 г. было открыто порядка 15 тыс. ставок [14], не хватает работников [15]. Особенно много требуется инженеров и других специалистов высокой квалификации. Интересно, что в последние годы количество увольнений в секторе высоких технологий последовательно снижается, а количество тех, кто перестал работать по собственному желанию, растёт [16]. Эта тенденция свидетельствует о росте спроса на высококвалифицированную рабочую силу в указанном сегменте рынка. Об этом же свидетельствует и то, что в секторе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) рост реального уровня оплаты труда в 2011-2017 гг. составил 30%, тогда как в целом по отраслям экономики – 12% [17].

Интересно отметить, что Израиль до 2017 г. не содействовал иммиграции высококвалифицированных специалистов из-за рубежа, тогда как иностранные рабочие допускались (и допускаются) в сферы, где требуется низкоквалифицированный труд, например, в сферу строительства. Между тем страна могла бы оказаться привлекательной для высококвалифицированных специалистов, например, из Индии. Скорее всего, такая ситуация сложилась из-за специфического отношения в Израиле к иммиграции вообще. Однако, если Израиль стал допускать (и довольно давно) иностранных рабочих в некоторые сферы деятель-

ности, возникает вопрос: почему страна закрывает для них сферы, в которых принципиально важно сохранить свой высокий уровень и активно развиваться? Осторожный оптимизм внушает тот факт, что первые шаги в этом направлении уже сделаны. Летом 2017 г. была запущена программа инновационных виз. Она рассчитана на привлечение в Израиль иностранных предпринимателей с инновационными идеями. Предприниматель из другой страны, заинтересованный в развитии своих идей и достижения стадий НИОКР в Израиле, имеет возможность получить данную визу на 24 месяца. За это время он получает поддержку и необходимую практическую помощь через специальную «поддерживающую инфраструктуру», созданную на базе 12 инкубаторов и сходных по своей идеологии структур. Его также всячески стимулируют к подаче заявки на программу УИИ «Тнуфа». В случае если опыт оказался успешным и идея вырастает в реальный бизнес, иностранный предприниматель может получить разрешение на работу в своей компании в Израиле (экспертную визу) ещё на пять лет и право участия в других программах государственной поддержки инноваций. Как на государственном, так и на общественном уровне видятся четыре параллельно реализуемых основных пути решения проблемы нехватки высококвалифицированных кадров в экономике увеличить долю в рабочей силе ультрарелигиозных евреев и арабов-граждан Израиля, а также при помощи различного рода кур-

сов повысить уровень квалификации уже существующих работников; стимулировать получение соответствующего образования ещё на уровне средней школы; стимулировать возвращение из-за рубежа израильтян, обладающих соответствующей квалификацией; привлечь в страну иностранную высококвалифицированную рабочую силу. Первые два пути решения данной проблемы не относятся к теме настоящей статьи, особое внимание уделяется третьему и четвёртому варианту.

Существенным шагом по изменению ситуации с привлечением иностранных высококвалифицированных специалистов в Израиль стала запущенная в 2018 г. Управлением населения и иммиграции Израиля онлайн-платформа, позволяющая местным компаниям, работающим в тех областях, которые принято обозначать термином «высокие технологии» (подтверждение этого статуса предоставляет УИИ), подавать запрос на предоставление двухлетних израильских рабочих виз иностранным специалистам, причём без ограничения в количестве [21]. Программа составлена таким образом, чтобы максимально быстро и эффективно получить визу, при этом важно, что второму члену семьи, приглашенного на работу в Израиль, таким образом, также выдаётся рабочая виза [22]. Данные по числу запросивших такие визы в открытых источниках пока тоже не публикуются. Интересную идею, дополняющую программы привлечения иностранных инновационных предпринимателей и высококвалифици-

рованных кадров в Израиль, выдвинули эксперты института Brookings. Дело в том, что в стране уже долгие годы существует программа МАШАВ (Merkaz le shituf peula beinleummi – ивр.). Она представляет собой центр содействия экономическому развитию, который занимается проведением ряда тренингов и других обучающих программ по использованию эффективных методов развития различных отраслей хозяйства. Сельское хозяйство здесь играет зачастую главную роль. В определённой степени эта программа является скрытой рекламой израильских технологий. Свои проекты МАШАВ реализует в ряде стран Азии, Африки, Восточной Европы [23].

Иммигранты в Израиль называются «олим» – поднимающиеся, а эмигранты – «йордим» – спускающиеся. В последние десятилетия ситуация несколько смягчилась и дискуссия идёт не об обвинении эмигрантов, а строится скорее вокруг ответа на вопрос, что же плохо в израильском обществе, что такое значительное количество людей уезжает из страны. Кроме того, любая дискуссия по эмиграции и «утечке умов» сталкивается с проблемой неопределённости некоторых базовых данных. Люди, намеревающиеся уехать из страны, не всегда информируют об этом официальные власти, так как в Израиле. Многие живущие за рубежом длительное время люди не планируют оставаться там навсегда, тогда как многие, уехавшие относительно недолго по контракту, на учебу или даже в отпуск, в итоге решают сде-

лать эту страну местом своего постоянного проживания.

Причины оттока интеллектуалов из Израиля. Феномен «утечки умов» из Израиля представляет собой мрачную картину в сфере высшего академического образования, и за последнее десятилетие крупнейший отток израильских исследователей и ученых произошел в Соединенных Штатах [8, 12]. Правительство Израиля объявило о своем намерении бороться за эту категорию лиц, возвращать их путем внедрения различных реформ, проектов и программ в академическом и экономическом плане, но впечатляющих результатов нет. «Интеллектуалы», не возвращаются, и все больше и больше израильтян ищут возможности учиться, делать карьеру и строить свою жизнь за пределами израильских границ [13].

Среди причин сложившейся ситуации Бен-Давид видит:

- увеличение налогового бремени для наиболее образованных жителей Израиля (они платят 2/3 от общего объема поступлений подоходного налога и взносов на национальное страхование, 14 тогда как в США - 50%);

- снижение темпов роста производительности труда по сравнению с наиболее развитыми странами мира (общая разница в уровнях производительности труда к 2017 г. между Израилем и этими странами увеличилась более чем в три раза);

- увеличение стоимости жизни по сравнению с другими развитыми странами (стоимость потребительской корзины в Израиле на 28%

выше её стоимости в США и на 66% – в среднем по странам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [17].

Узость внутреннего рынка также не следует недооценивать: несмотря на существующий спрос, на высококвалифицированный персонал в Израиле, он сосредоточен в очень узком сегменте рынка и касается определенных специальностей, например ИТ специалисты. Кроме того, спрос – это динамичный процесс, и на момент принятия решения конкретным экспертом об уходе, возможно, не было предложений, адекватных его уровню знаний [20].

Гулд и Моав утверждают, что налоговое бремя на работающих в Израиле является наиболее громоздким среди развитых стран [19]. Это происходит виду того, что с одной стороны, в Израиле наблюдается высокий уровень рождаемости, а с другой, – высокая продолжительность жизни. К тому же есть значительная часть неработающих ультраортодоксальных евреев, которые получают пособия от государства на протяжении всей жизни.

Государство осознает эту проблему, а именно, нехватку высококвалифицированных кадров для израильского сектора высоких технологий. Одним из наиболее очевидных способов ее решения является стимулирование возвращения соотечественников с требуемой квалификацией.

В таблице 2.1 собраны причины «утечки умов», посредством академической мобильности, в том числе из Израиля.

Таблица 2.1. Причины эмиграции из Израиля.

| Причина | Значимость причины колеблющаяся по шкале в пределах 0-10, в то время как: 0 - Индекс вообще не имеет значения 10 - Индекс очень актуален |
|---|--|
| Система образования. | 8.3 |
| Поиск наилучшей учебы. | 9.6 |
| Коммерциализация высокопрофессиональных преподавателей, а также отсутствие инфраструктуры и передовых исследований. | 7.2 |
| Множество препятствий в системе образования и сложные требования к поступлению в израильские университеты. | 8.3 |
| Длительный период постдокторской подготовки. | 6 |
| Низкое качество начальной школы. | 4.9 |
| Высокий уровень безработицы по отраслям и специализациям. | 8.4 |
| Поиск лучшей карьеры и лучших профессиональных возможностей в других странах. | 8.6 |
| Получение лучшей и высокой заработной платы и экономических возможностей. | 9.2 |
| Высокий уровень налогов в Израиле. | 7.2 |
| Высокая стоимость жизни в Израиле. | 8.1 |
| Личный выбор. | 8.8 |
| Жить в центральных странах, в центре мира. | 4.2 |
| Провокационная и нестабильная ситуация в области безопасности в Государстве Израиль. | 6.9 |
| Политическая нестабильность. | 3.4 |
| Качество жизни. | 5.8 |
| Более высокий уровень жизни в других странах. | 8.4 |
| Работа партнера. | 5.5 |

Из показателей таблицы 2.1 видно, что основные причины эмиграции из Израиля смешаны. Этими при- чинами являются: множество пре- пятствий в системе образования и сложные требования к поступлению

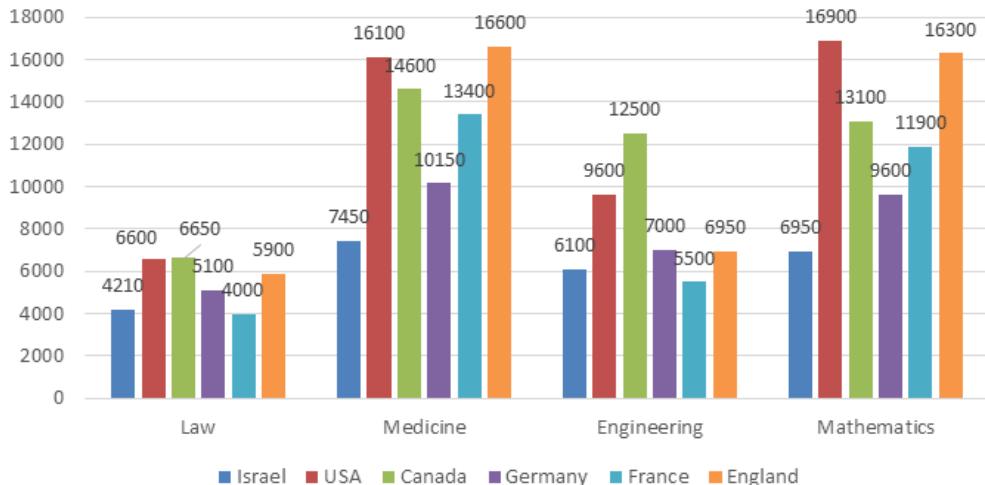
в израильские университеты, что побуждает израильских студентов искать другую, может лучшую учебу границей; высокий уровень безработицы, низкие зарплаты, параллельно с высокой стоимостью жизни и высоким уровнем налогов; поиск лучшей карьеры и лучших профессиональных возможностей в других странах наряду с прочими личными предпочтениями, такими как повышение уровня жизни в более развитых странах. Но на улучшение ситуации и остановку процесса оттока из страны можно будет рассчитывать только когда наступит удовлетворенность заработной платой [1, 2, 4, 9]. Хотя средняя заработная плата в стране недавно немного увеличилась - в области экономических знаний и компьютерных технологий, все же, по-прежнему, низкие зарплаты являются основной причиной «утечки умов» из Израиля.. Средняя заработная плата в Израиле составляет более низкий уровень, чем в значительной части стран ОЭСР. Сравнение помогает объяснить тенденцию исхода интеллектуалов в другие страны. Поэтому, удовлетворенность от заработной платы, может остановить отток и способствовать возвращению израильских специалистов и высококачественных профессионалов, которые покинули свою родину ранее. Но в то же время, следует прислушаться и к мнению профессора Сержио Харта, создателя Центра рациональных исследований, в котором работает лауреат Нобелевской премии за 2005 г. Роберт Ауман. Призываю увеличить средства на науку и

высшее образование, чтобы предотвратить утечку молодых ученых, он выдвигает и такое обоснование: «Мы все знаем, что в Израиле есть замечательные ученые. Дело решают не только условия работы, но и наличие научной среды. Необходимо такую среду создать. Молодежь видит, что государство всё меньше и меньше вкладывает в высшее образование и науку, и понимает, что тут им искать нечего. Тридцать лет назад ситуация была другой, поэтому ученые остались в стране. Сегодня они бегут из Израиля не из-за интифады или лимузинов, которые им обещают в Америке. Они уезжают из-за отсутствия научно-исследовательской инфраструктуры, поощрений и дисбаланса между преподавательской и научно-исследовательской работой. Уровень конкуренции в области научных исследований в США постоянно растет, и там зарплату повышают так, как никогда в прошлом. Но зарплата - это не единственное поощрение...» [23].

В рисунке 2.1 представлены различные уровни заработных плат израильских специалистов после 5 лет работы в сравнении этого показателя в других развитых странах в таких областях, как юриспруденция, компьютерная инженерия и математика.

Сравнение показывает, что средняя заработная плата израильских специалистов намного ниже, чем заработная плата работников такого же профессионального уровня в развитых странах. Развитые страны предлагают мобильность наиболее квалифицированным израильским работникам, привлекая их высокой

Рис. 2.1. Средняя месячная заработная плата специалистов после 5 лет работы в конкретных областях в Израиле и некоторых развитых странах, в долларах США (2014 - 2020).



Источник: Составлено автором из источников [2, 4, 6, 7].

зарплатой, которую они могут там получать. Это и есть прямое негативное влияние на израильские академические институты, а следовательно, на результаты исследований в этих институтах в отдельных секторах и областях экономики. А также затрудняется работа израильских ответственных органов по борьбе с утечкой израильских академических «умов». В результате, ведущие отрасли промышленности Израиля теряют ценных специалистов, исследователей и в целом интеллектуалов. Уезжают врачи, ученые, исследователи, инженеры, финансисты и других, что наносит двойной вред государству. С одной стороны, эмиграция приводит к потере опыта и, следовательно, уменьшению предложения этих профессий на рынке труда, а с другой стороны, наносит ущерб экономике страны, потому что каждый специалист представ-

ляет собой избыточные расходные единицы, т.е. то, что потратилось на образование каждого специалиста не принесло доходов государству, ни даже возмещения этих средств.. Хотя в Израиле удельные денежные затраты на содержание одного инженера или ученого ниже, чем в США. В результате, как свидетельствует Отчет специальной комиссии Министерства науки и технологий Израиля, с момента создания государства Израиль из страны эмигрировало около 400 тысяч врачей, высококвалифицированных преподавателей и ученых. Из них около 250 тысяч выехали в Соединенные Штаты, 15 тысяч – в Канаду. Примерно 50% обладателей докторских степеней, отправившихся учиться или работать в США, приняли решение остаться там для постоянного проживания. Разработанная правительством формула исправления ситуации не сработала

должным образом, не было предпринято достаточно мер в этом отношении. Государство, которое несет полную ответственность за образование своих граждан, экономический рост, социальное обеспечение и политическую стабильность, не добилось своей цели - остановить масштабы оттока специалистов. Данная проблема, рассматривалась частично, и поэтому автор считает, что необходимо найти, внедрить, соблюдать и отслеживать комплексные методы исправления прямых и косвенных причин «утечки умов» из Израиля, в противном случае ситуация в экономике, сфере занятости, академической и других областях может ухудшиться еще больше [3].

Но даже те малые изменения и практические шаги, что внесли различные учреждения, чтобы уменьшить масштабы этого явления, привели к некоторой стабилизации фактического спроса в зависимости от числа претендентов на академическое обучение, но все же, есть необходимость сделать гораздо больше в этом отношении. Относительный уровень спроса сохранялся стабильным на протяжении многих лет, колеблясь от 5,4% до 4,8%, за исключением 2001 года, когда он достиг примерно 9,1%

Эффективная борьба с феноменом «утечки умов» из Израиля - практические решения и рекомендации. В мае 2011 г. бывший в то время министром образования Израиля Гидон Саар объявил о создании трёх научных центров при Еврейском университете Иерусалима, Институте

Вейцмана и Тель-Авивском университете, цель которых заключается в привлечении для работы на родине 300 израильских учёных, к тому моменту занимавшихся исследованиями в зарубежных университетах. Создание этих центров должно было стать первой фазой пятилетней программы, в ходе выполнения которой на территории Израиля планировалось создать 30 подобных центров. Программа по их созданию получила название I-CORE [24]. На эти цели до 2018 г. выделено порядка 100 млн долл. К маю 2014 г. в конкурсах, организованных Центрами, приняли участие 60 молодых исследователей, часть из которых до этого работала за границей [25]. Результаты данной программы вряд ли можно назвать успешными – по состоянию на июнь 2019 г., создано лишь 16 таких центров и нет понимания того, будут ли создаваться ещё [27]. Судя по всему, и количество вернувшихся учёных для работы в них не является значительным, хотя потрачены довольно существенные средства. В 2014 г. министр образования Израиля Шай Пирон заявил, что для решения проблемы он поставил перед университетами задачу увеличить в них количество ставок с 4300 в 2010 г. до 5000 в 2015 г., а в колледжах – с 1600 до 2000 [28]. В июне 2013 г. правительством Израиля была запущена новая программа Brain Gain, целью которой являлось усиление академической позиции страны, в частности стимулирование возвращения на родину учёных и исследователей. Однако и она не показала себя успешной и была за-

вершена. На её основе под управлением УИИ создана программа Hozrim LeHigh-Tech («Возвращаемся в хай-тек» – с ивр.) [29].

Учитывая факты, представленные выше, важным является взаимный вклад и сотрудничество между странами по всему миру в отношении экономических, образовательных и социальных потребностей на местном и общемировом уровнях. На местном уровне также следует учитывать различные потребности и интересы израильских студентов и специалистов, которые решили покинуть страну, чтобы уменьшить и свести к минимуму негативные последствия. В связи с этим, автор счел целесообразным предложить инновационную академическую, экономическую модель, которая содержит всеобъемлющие и инклюзивные решения, включая оперативные меры, которые должны предпринять ответственные организации, чтобы обеспечить комфортные условия учебы, работы и научным изысканиям израильтянам, что изменит их желание покинуть страну, а также, Израиль станет привлекательным местом учебы и работы для иностранных студентов, которые охотно станут приезжать, учиться и работать в Израиле. Фактически, стратегия разработки политики и общей модели направлена на то, чтобы остановить стремление израильских студентов и ученых на учебу, работу и проживание за пределами Израиля, и намерена справиться с существующей ситуацией, предложив решения ее основных причин [5, 10, 11].

Предлагаемая модель. Обобщение общемирового опыта, стратегий и решений, которые были приняты в разных странах мира для борьбы с обсуждаемым явлением, наряду с разделением обязанностей ответственных министерств и организаций, было положено в основание предлагаемой модели, как подробно описано ниже.

Обязанности министерств и ведомств, связанные с эксплуатацией, финансированием и надзором за внедрением модели. Соответствующие министерства и ведомства несут ответственность за:

Министерство международных отношений:

Продвижение международных программ, получение преимуществ пребывания израильских студентов и специалистов за рубежом и иностранных студентов и специалистов в Израиле, а также развитие отношений и сотрудничества с зарубежными странами.

Министерство туризма:

Обновление и модернизация системы маркетинга и правил студенческого туризма.

Министерство финансов:

1. Составление бюджета и финансирование модели.
2. Повышение заработной платы и улучшение условий обучения.
3. Выделение большей квоты стандартов
4. Предоставление экономических льгот и всевозможных скидок и льгот.
5. Увеличение количества академических должностей.
6. Увеличение исследователь-

ских грантов и источников финансирования.

7. Бюджетирование части стоимости обучения иностранных студентов и всего, что с этим связано.

8. Увеличение числа университетов.

Министерство образования:

1. Реформа модернизации системы высшего образования с целью повышения конкурентоспособности с аналогичными системами в странах мира.

2. Увеличение показателей производительности исследований и разработок и темпов академического роста, а также увеличение всех показателей научного влияния.

3. Разнообразие студенческого контингента за счет разнообразия учебных предметов и различных факультетов.

4. Академические учреждения должны следовать и идти в ногу с современными технологиями, принятыми в развитых странах.

5. Формулирование рекомендаций и разработка политики, связанной с карьерой, которую выбирают докторанты.

Правительство:

1. Финансирование и увеличение исследовательских грантов.

2. Принятие законов и правил, касающихся аспектов, связанных с самой моделью, а также других аспектов, связанных с обязанностями различных органов и министерств.

Местные муниципалитеты:

1. Повышение осведомленности учащихся и их родителей обо всем, что связано с академическими кру-

гами.

2. Обеспечение прибытия как можно большего количества иностранных студентов. Поэтому они должны позаботиться обо всем, что касается международных программ.

Выводы. В настоящий момент Израиль является как потенциальным реципиентом высококвалифицированных иммигрантов, так и активным их донором, в основном в США и другие развитые страны. В настоящей статье выявлена специфически израильская проблема своеобразной дихотомии между идеологическими установками в социально-политической сфере и требованием текущего момента в экономической сфере общественной жизни. Коротко проблему можно описать следующим образом:

- Израиль уже длительное время испытывает серьёзный отток высококвалифицированных кадров;

- система образования не способна полностью удовлетворить текущий спрос на кадры высокой квалификации;

- государство разрешает импорт низкоквалифицированной рабочей силы. Но импорт высококвалифицированной рабочей силы разрешен с большими препятствиями, по идеологическим соображениям;

- при этом израильская модель интеграции в систему мировых экономических отношений предполагает наличие значительного количества носителей знаний высокого уровня в различных областях, а также предпринимателей в сфере высоких технологий;

- текущее положение Израиля делает его привлекательным для требуемых групп населения практически везде, кроме стран Северной Америки и Западной Европы.

При этом отток высококвалифицированных кадров из Израиля принимает достаточно серьёзные масштабы и может поставить под угрозу успешность национального экономического развития в долгосрочном периоде. Следует признать, что государственные программы по стимулированию возвращения в страну, как студентов, так и работающих за её пределами граждан пока особым успехом не увенчались. Что важно, после определения положительных, отрицательных сторон, преимуществ, недостатков, вклада и сотрудничества

между странами по всему миру в вопросах академической мобильности и утечки мозгов, так это определение четкой формулы, которая учитывает интересы отдельного студента или специалиста, который ищет где-либо лучшего жизнь и обстоятельства в будущем. Более того, страна должна взять на себя огромную ответственность за образование своих граждан, обеспечение экономической, трудовой и политической стабильности, а также социальной безопасности, одновременно решая все проблемы, касающиеся явления «утечки умов», прямо или косвенно, в надежде, что масштабы этого явления сократятся, поскольку это явление как мировая тенденция вызывает тревогу у многих правительств, включая Израиль.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. BANA, L. Brain Circulation, the Phenomenon and Challenges, European Journal of Interdisciplinary Studies, Vol. 4, Nr. 1, 2016.
2. Brain Drain & Brain Gain, web-site Causes and Consequences of Brain Drain. © 2016. https://www.israel-braingain.org.il/uploads/attachments/6676/wow_3
3. Calacalist web-site, the publication of newspapers regarding the treatment of doctors who leave Israel, ©2017. <https://www.calcalist.co.il/home/0,7340,L-8,00.html>
4. Economic Innovation Group. The New Map of Economic Growth and Recovery, 2016. <https://eig.org/recoverymap#mapReport>,
5. ,Haaretz – Economic Journal - Internet article that shows the presences of the Israeli students, ©2017. <https://www.haaretz.co.il/>
6. Higher Education in Australian Government- Data web-site, ©2017. <http://www.australia.gov.au/information-and-services/educationand-training/higher-education>.
7. Information about Brain Drain from Russia. Russkiymir, © 2018. <https://www.russkiymir.ru/en/>
8. MEYER, JB., BROWN, M. Scientific diasporas: a new approach to the brain drain, Management of Social Transformations, Discussion paper No. 41. Paris: UNESCO, 1999.

9. Morrison, C., Murrin, F. The Kuznets Curve of Education: A Global Perspective on Education Inequalities, London: Centre for the Economics of Education, London School of Economics, 2010, 777- 780 p. ISSN: 2045-6557.
10. Samek Lodovici, M. The Geography of New Employment Dynamics in Europe: Key Findings and Policy Suggestions, presentation at the ESPON Seminar Territorial Cohesion Post 2020: Integrated Territorial Development for Better Policies', Sofia, Bulgaria, 30-31 May 2018.
11. Schomburg, H., Teichler, U. Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results from Graduates Surveys from Twelve Countries, Dordrecht: Higher Education Dynamics press, 2006, issue – 15, 28-45 p. ISBN 978-1-4020-5154-8.
12. Teichler, U. Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives. Dordrecht: Springer- Higher Education Dynamics – 17, 2007, 3 p. ISBN: 13978-1-4020-5926-1.
13. Zered, E. Israelis with Academic Education Abroad and Steps Taken to Return Them to Israel, June 2020.
14. High Tech Belsrael 2018: Tsmicha BeTsalo Shel Seder Olami Khadash / Israel Innovation Authority. <https://innovationisrael.org.il/InnovationRapport18/NewWorldOrder>
15. Zerachovich O. Proportion of Israeli Workforce in High Tech to Rise Sharply. <https://en.globes.co.il/en/article-proportion-of-israeli-workforce-in-high-tech-to-rise-sharply-1001285917>
16. Zerachovich O. Increasing High-Tech Work Force Harder than It Sounds. <https://en.globes.co.il/en/article-producing-more-hightech-employees-is-easier-than-it-sounds-1001291352>
17. Bahar D. 2018. Migrants and the Startup Nation: Addressing Israel's Growing Demand for Skills By Increasing the Country's Role in the World. Policy Brief. Brookings.
18. Ben-David D. 2019. Azivat HaAretz HaMuvtakhat. Mabat Al Atgar haHagira Melsrael. Mehkarey Shores, May 2019.
19. Gould, E., Moav, O. The brain drains from Israel, the social and economic institute, Tel Aviv: Israel Economic Review, Vol. 5, No. Shalem Center, 2007, 1-22 p. <https://ssrn.com/abstract=2180400>
20. Moav O. 2007. Israel's Brain Drain Israel Economic Review, No. 1, Vol. 5, pp. 1-22.
21. Yefet N. Israel Eases Entry of Foreign Tech Experts. <http://www.globes.co.il/en/article-israel-eases-entry-of-foreign-tech-experts-1001217775> (accessed on 26.07.2021)
22. Reshut HaHadshanut: Assiya BeTnufa. URL: <https://innovationisrael.org.il/InnovationRapport18/SoaringAchievements>
23. <http://www.mashav.mfa.gov.il/MFA/mashav/Pages/default-old.aspx>
24. M. Карелин. <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2007/6/173/2455/uezzhajut-iz-izrailja-specialisty?lang=ru>

25. <http://www.i-core.org.il/>
26. Madadim leMada, leTechnologia, veleHadshanut belsrael: Tashtit Netunim Hashvaatit, 2016. Haifa: Samuel Neaman Institute.
27. <http://www.i-core.org.il/>
28. Teschner N. Information about Israeli Academics Abroad and Activities to Absorb Academics Returning to Israel / The Knesset Research and Information Center, 30.01.2014, p. 2. <https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/me03375.pdf>
29. <https://innovationisrael.org.il/social/trainingprograms/back2hitech>
30. <https://www.israel-braigain.org.il>

Prezentat: 1 septembrie 2022.

E-mail: amoum.manal@gmail.com