УДК 339:314.7 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-1-146-153

ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАН: МИРОВОЙ ОПЫТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ

Рубинская Этери Девисовна кандидат экономических наук, доцент, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: eteri-rubinskaya@mail.ru

Аннотация

Инновационное, технологическое и экономическое развитие стран мира неразрывно связано с ростом потребности в высококвалифицированных специалистах и, как следствие, обострением конкурентной борьбы за человеческий капитал. В статье на основе статистических и фактологических материалов выявлены факторы, влияющие на миграционную привлекательность стран, проведен анализа миграционных практик привлечения/возвращения высококвалифицированных специалистов, исследована трансформация подходов и механизмов миграционной политики в сторону гибкости, прозрачности и селективной направленности.

Ключевые слова: *человеческий капитал, высококвалифицированные специалисты, миграция высококвалифицированных специалистов, постиндустриализация, миграционная политика, фактор конкурентоспособности, привлечение специалистов, «утечка умов», «циркуляция умов».*

На современном этапе развития мировой экономики, человеческий капитал является ключевым ресурсом, определяющим опережающее социально-экономическое развитие страны. Мировой опыт подтверждает, что именно наличие человеческого капитала, способно обеспечивать технологическое лидерство государства в условиях жесткой конкуренции [1, с. 50-79]. «Погоня за умами» стала одним из определяющих факторов экономического процветания стран [2, с. 133]. В свою очередь, целенаправленная миграционная политика по привлечению высококвалифицированных специалистов ведет к интенсификации интеллектуальной миграции.

В качестве основных критериев отнесения трудового мигранта к квалифицированным / высококвалифицированным специалистам в концептуальных подходах ученых выступают уровень образования (степень бакалавра и выше) и квалификация, полученная по образованию [3, с. 9; 4, с. 275; 5, с. 16].

Нормативные документы международных организаций и государственных норм права более четко и подробно определяют понятие высококвалифицированных специалистов. Согласно Международной Стандартной Классификации Занятий (МСКЗ-08) уровень квалификации – это показатель сложности и объема задач и обязанностей, выполняемых в рамках занятия[1]. В данной международной классификации определены 10 основных групп занятий и 4 уровня квалификации. К высококвалифицированным относятся те занятия, которые соответствуют четвертому уровню квалификации.

Знания и навыки, необходимые для квалифицированного выполнения работы в рамках занятий, отнесенных к четвертому уровню квалификации, обычно получают в результате обучения в высшем учебном заведении в течение 3-6 лет и получения первой степени или высшей квалификации (уровень 5а или выше МСКО-97). В некоторых случаях обширный опыт и обучение по месту работы могут заменять формальное образование либо могут требоваться в дополнение к формальному образованию. Занятия, отнесенные к четвертому уровню квалификации, включают в себя, например, руководителей служб по сбыту и маркетингу, инженеров по гражданскому строительству, преподавателей в средней школе, врачей, музыкантов, медицинских сестер в операционных, аналитиков компьютерных систем.

Следует подчеркнуть, что несмотря на существование международной классификации, многие государства пользуются своей национальной классификацией, хотя, тем странам, чьи классификации занятий в концептуальном и структурном плане соответствуют МСКЗ-08, легче достигать сопоставимости своих статистических данных о профессиональной занятости на международном уровне.

Думается, сложность определения высококвалифицированных специалистов как категории трудовых мигрантов во многом объясняется тем, что каждая страна определяет собственные критерии отбора оценки уровня образования и квалификации специалистов.

[1] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf

Зачастую в правовых нормах различных государств к указанным критериям добавляется размер предлагаемой работнику заработной платы (Ирландия, Германия), уровень образования и квалификация, требования к которым значительно варьируются в зависимости от соответствующего стажа работы (Австралия).

Стремление стран привлекать высококвалифицированных специалистов подтверждают данные, приведенные в отчете ООН, согласно которым, целенаправленную политику по привлечению специалистов проводили 67 стран из 170, поддерживали существующий уровень – 95 государств из 170 и лишь 8 стран – проводили политику по снижению численности иностранных высококвалифицированных специалистов[1].

Подавляющее большинство стран хотят привлечь иностранных специалистов в конкретные отрасли. Например, развитие сферы здравоохранения в США привело к перманентной нехватке квалифицированного медицинского персонала, что, в свою очередь способствовало преференциальному миграционному режиму для иностранных медицинских работников. Как результат, 36 % всех иностранных докторов и 44 % медсестер направляются на работу в учреждения системы здравоохранения США[2].

Качество рабочей силы, выступающей на мировом рынке труда, приобретает в настоящее время первостепенное значение. Главным критерием является не только квалификация работника, но и освоение международного опыта, национальных особенностей принимающей страны, значение культуры международного общения и в целом, социокультурная адаптация.

От того, насколько привлекательной окажется та или иная страна для интеллектуальных кадров, во многом зависит ее будущее место в мировой экономике. Страна, теряющая свой интеллектуальный потенциал вследствие «утечки умов» и не восполняющая его за счет «притока умов» отстает в социально-экономическом развитии. Понимая это, страны пытаются создавать максимально комфортные условиях для высококвалифицированных специалистов.

В 2013 г. бизнес-школа INSEAD (Франция) совместно с консалтинговой компанией Human Capital Leadership Institute (Сингапур) и кадровым агентством Adecco (Швейцария) разработала Глобальный индекс конкурентоспособности талантов (GTCI) [6]. Ежегодно данными компаниями проводится анализ стран по множеству показателей, целью которого является обобщение механизмов практики и политики стран, направленной на привлечение и развитие человеческого потенциала, а также исследование концепций, связанных с человеческим капиталом и конкурентоспособностью талантов в национальном масштабе по всему миру. В 2019 г. анализ проводился по 125 странам и охватил 93 % населения Земли. Согласно исследованию, в первую десятку стран с самым высоким GTCI вошли Швейцария, Сингапур, США, Норвегия, Дания, Финляндия, Швеция, Нидерланды, Великобритания и Люксембург. Вторую десятку стран возглавили Новая Зеландия, Австралия, Исландия, Германия и Канада. Россия заняла 49 место. Фактически, первые 26 мест рейтинг занимают страны только с высоким уровней ВВП на душу населения, 60 % которых находятся в Европе. Отметим, что в исследовании выявлена прямая корреляция между уровней ВВП на душу населения и миграционной привлекательностью страны для высококвалифицированных специалистов.

Приведем данные другого исследования. С 1979 г. Всемирный Экономический Форум проводит масштабный опрос руководителей предприятий по широкому кругу социально-экономических проблем. Согласно опросу Форума Executive Opinion Survey 2016–2017[3], проведенному среди 14 723 бизнес-лидеров из 141 страны, в первую десятку рейтинга стран по созданию максимально наиболее благоприятной среды для аккумуляции на своей территории иностранных высококвалифицированный специалистов (ученых, исследователей) вошли: Швейцария, Объединенные Арабские Эмираты, Великобритания, Сингапур, США, Люксембург, Катар, Новая Зеландия, Канада, Нидерланды.

Традиционно лидерами по привлечению трудовых мигрантов являются страны-члены Организации Экономического Развития и Сотрудничества (ОЭСР). Количество мигрантов с высшим образованием в этих странах с 2000 по 2016 годы увеличилось на 108 %. При этом доля мигрантов среди населения трудоспособного возраста с высшим образованием также выросла с 11 % до 16 %[4]. Около половины высококвалифицированных мигрантов из стран G20 прибывают из других стран

[1] International Migration Policies Government Views and Priorities United Nations, 2013 http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/policy/InternationalMigrationPolicies2013/Report%20PDFs/z_International%20Migration%20Policies%20Full%20Report.pdf

[2] International migration outlook 2015. OECD, 2015 http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2015/changing-patterns-in-the-international-migration-of-doctors-and-nurses-to-oecd-countries_migr_outlook-2015-6-en

[3] World Economic Forum, Executive Opinion Survey 2016–2017 (http://reports.weforum.org)

[4] http://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/

G20, и примерно такая же доля приходится на страны ОЭСР. В большинстве стран-членов ОЭСР образовательный уровень иммигрантов выше, чем образовательный уровень эмигрантов. Одной из причин этого является целенаправленная политика стран по привлечению реальных и потенциальных (иностранных студентов) специалистов (такую политику проводят Австралия, Канада, Франция, Великобритания, Германия, США и др.).

Согласно исследованию индикаторов конкурентоспособности стран ОЭСР, проведенному в 2019 году, наиболее привлекательными для высококвалифицированных специалистов являются Австралия, Швеция, Швейцария, Новая Зеландия, Канада, Исландия, США и Нидерланды[1]. Эти страны предоставляют комфортные условия для иностранных специалистов и членов их семей. Ужесточение миграционной политики негативно сказалось на миграционной привлекательности таких стран ОЭСР, как Израиль, Япония и Турция[2].

Таким образом, обращает на себя внимание то, что данные приведенных выше обследований, за некоторым исключением, корреспондируются между собой. Это позволяет сделать следующий вывод: наиболее развитые страны и страны с самым высоким уровнем ВВП на душу населения не только ориентированы на привлечение, но и на удержание иностранных профессионалов на своей территории, осознавая, что талантливые и квалифицированные специалисты играют важнейшую роль в будущем процветании стран. Они занимают рабочие места, которые являются ключевыми для инноваций и технического прогресса и, в конечном итоге, способствуют более активному экономическому росту наряду с другими возможностями трудоустройства и улучшением условий жизни для всех.

Отметим, что для современного этапа экономического развития стран характерно изменение подходов к механизму привлечения высококвалифицированных специалистов. Миграционная политика все чаще приобретает селективный характер. Все страны, осуществляющие селективную политику, к категории высококвалифицированных специалистов относят специалистов для новых и перспективных направлений. Суть селективного подхода заключается в том, что государство не препятствует въезду тех категорий работников, которые нужны в данной стране, ограничивая доступ на рынок труда всем остальным. Миграционный режим для лиц, принадлежащих к категории высококвалифицированных трудящихся мигрантов, во всех странах, пытающихся привлечь их, отличается от режима для других категорий трудящихся мигрантов лучшими условиями допуска в страну, продолжительностью пребывания, условиями трудоустройства, возможностью присоединения к ним членов семей и др.

Это связано с тем, что развитые и многие развивающиеся страны осознали, что привлечение иностранных специалистов высокой квалификации (ученых, инженеров, менеджеров, преподавателей и др.) означает «импорт знаний» и исключительно выгодно для национальной экономики.

В странах, ориентированных на привлечение и удержание высококвалифицированных профессионалов, имеются четко установленные критерии, согласно которым допускаются в страну определенные категории трудовых мигрантов. Разработаны и успешно функционируют специальные преференциальные программы не только для специалистов высокой квалификации, но и для членов их семей. Целенаправленно расширяется прием иностранных студентов и аспирантов, поощряется их трудоустройство после завершения учебы. В табл. 1 приведены примеры инструментов привлечения высококвалифицированных специалистов в ряде стран.

Известно, что основой эффективности американской экономики является ее инновационный потенциал и политика по привлечению специалистов. На протяжении последних 50 лет, США являются страной с крупнейшими инвестициями в научные исследования и разработки с общемировой долей 25,25 %[3]. Высокий уровень материально-технической оснащенности и инструменты стимулирования науки и образования привлекают в США лучших специалистов, ученых с мировым именем, студентов, стажеров, преподавателей. Высококвалифицированные специалисты иностранного происхождения играют все более важную роль в заполнении научных, технических, инженерных и математических (STEM) позиций в экономике США. Рост ИТ-индустрии также значительно увеличил спрос на иностранных специалистов. Более 40 % ученых со степенью доктора в США являются иностранцами. В технических и компьютерных науках эта цифра доходит до 57% [7]. Около четверти работников Силиконовой долины – иностранцы.

---

[1] Migration policy affects attractiveness of OECD countries to international talent http://www.oecd.org/newsroom/migration-policy-affects-attractiveness-of-oecd-countries-to-international-talent.htm

[2] How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants? http://www.oecd.org/migration/mig/migration-policy-debates-19.pdf

[3] 2018 Global R&D Funding Forecast. (электронный ресурс) https://abm-website-assets.s3.amazonaws.com/rdmag.com/s3fs-public/Tim%20Studt%20GS%203%20GFF.pdf

Таблица 1

Инструменты привлечения высококвалифицированных специалистов[1]

Страна	Программы постоянной миграции для высококвалифицированных специалистов	программы временной миграции для высококвалифицированных специалистов
Канада	Действует бальная система отбора, основанная на списке дефицитных профессий	
	Программы: the Federal Skilled Trades Program (FSTP), the Federal Skilled Worker Program (FSWP) the Canadian Experience Class (CEC). Provincial Nominee Class	Программы: the Temporary Foreign Worker Program (TFWP), the International Mobility Program (IMP). - отдельная программа временной миграция высококвалифицированных специалистов только для профессионалов из стран НАФТА (TN visa NAFTA)
Австралия	Действует бальная система отбора, основанная на списке дефицитных профессий	
	Программы: General Skilled Migration Programme, Employer Nomination Scheme, Sponsored Migration Scheme	Максимальное пребывание 4 года, отбор в соответствии со списком дефицитных профессий и прогнозами рынка труда
США	Действует визовая система, частично ограниченная квотами	
	- Виза EB1 для лиц с «экстраординарными способностями»; - Иммиграционная виза на основе трудоустройства EB1, EB2 или EB3 дает право на получение «Green card»; - обладатели визы H1B могут претендовать на «Green card» через 6 лет	Комментарии: - H1B виза. Выдается высококвалифицированным специалистам на 2 года, можно продлевать до 6 лет (наличие степени бакалавра и выше); - отдельная программа временной миграция высококвалифицированных специалистов только для профессионалов из стран НАФТА (TN visa NAFTA) - J1 Visa – обменные программы для профессионалов, действует правило двух лет – необходимо вернуться в свою страну минимум на 2 года. - L1 (внутрифирменный перевод). Работа в стране максимум 5-7 лет O-1 предназначена для лиц, обладающих исключительными способностями в науке, искусстве, образовании, бизнесе или легкой атлетике, или продемонстрировавших выдающиеся достижения на национальном или международном уровне в области кинематографии либо телевидения.
Великобритания	Действует балльная система отбора, основанная на списке дефицитных профессий	
	после 5 лет легального проживания с разрешением на работу	- Высококвалифицированные специалисты (продолжительность пребывания 3 года, предложение о работе не требуется, применяется балльная система отбора), - Квалифицированные рабочие (продолжительность пребывания 3 года, требуется предложение о работе, применяется балльная система отбора)

[1] Таблица разработана и составлена автором на основе: Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment. Strasbourg,2016 (электронный ресурс)
http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2016/0378/COM_COM(2016)0378_EN.pdf

США активно привлекает иностранных специалистов с помощью обменных программ (например, Fulbright), а также различных типов виз (см. табл. 1), позволяющих жить и работать в Соединенных Штатах высококвалифицированным специалистам и членам их семей.

В Великобритании программы привлечения высококвалифицированной рабочей силы и специалистов существуют с 2004 года. В 2008 г. была введена бальная система отбора высококвалифицированных специалистов, основанная на анализе потребностей рынка труда.

Страны Западной Европы также столкнулись с нехваткой высококвалифицированных специалистов STEM направлений. Результатом чего стало введение с 2005 года визовой программы «Зеленая карта» в Германии, а затем принятием ЕС в 2009 году программы «Европейской Голубой Карты», обе из которых предназначались для допуска высококвалифицированной иностранной рабочей силы, особенно в области науки и техники. Остановимся немного подробнее на механизме работы данной Программы.

Потребность в высококвалифицированных специалистов и невозможность удовлетворить ее за счет внутренних источников (внутриевропейских трудовых мигрантов) способствовала либерализации режима допуска высококвалифицированных специалистов из третьих стран на территорию Европейского союза с помощью введения «Европейской Голубой Карты» (директива 2009/50/ЕС), регулирующей иммиграцию высококвалифицированных специалистов из третьих стран, имеющих высшее образование, квалификацию, опыт работы и высокую зарплату (страны самостоятельно устанавливают уровень необходимой зарплаты). В Директиве под «высокой профессиональной квалификацией» понимается квалификация, которая удостоверена дипломом о высшем образовании или, в порядке исключения, когда это предусмотрено национальным законодательством, подтверждена не менее чем пятилетним профессиональным опытом на уровне, сопоставимом с дипломом о высшем образовании, и которая является уместной в рамках профессии или сектора, указанного в трудовом договоре или в твердом предложении работы[1].

Держатели «Европейской Голубой Карты» – высококвалифицированные специалисты из стран, не входящих в ЕС, в которых есть потребность на рынке труда, обладают рядом преференции: имеют право на воссоединение с семьей, на продление своего пребывания в странах Европейского Союза, на ускоренное получение постоянного вида на жительство и др. Кроме того, во многих трудовых и социальных правах, держатели «Европейской Голубой Карты» уравниваются с гражданами ЕС.

Таблица 2

Страны с наибольшим количеством иностранных высококвалифицированных специалистов-держателей Европейской Голубой Карты (человек)[2]

Страна ЕС	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Германия	2 584	11 580	12 108	14 620	17 630	20 541
Франция	126	371	604	657	750	1 037
Польша	2	16	46	369	673	471
Люксембург	183	236	262	336	636	671
Италия	6	87	165	237	254	301
Всего	3664	12964	13869	17104	20979	24 310

Как видно из табл. 2, Германия является безусловным лидером по численности высококвалифицированных специалистов из стран, не входящих в ЕС. На нее стабильно приходится не менее 80% держателей «Европейской Голубой Карты». В 2017 году наибольшее количество высококвалифицированных специалистов, работающих в ЕС по «Европейской Голубой Карте» приехали из Индии (5 411 человек), Китая (2 210 человек), России (1 888 человек), Украины (1 253 человек), Турции (1 138) и США (1 099 человек). На долю этих стран пришлось более половины (53%) всех выданных разрешений.

Привлекательность «Европейской Голубой Карты» для высококвалифицированных специалистов обусловлена ее преимуществом перед преференциями национального законодательства европейских стран, поскольку, последнее не дает гражданам третьих стран права на проживание и работу в других государствах-членах. Право на трудовую мобильность внутри ЕС является одним из основных преимуществ, которое предусмотрено законодательством ЕС, и которое национальное

[1] ДИРЕКТИВА 2009/50/ЕС СОВЕТА от 25 мая 2009 г. об установлении условий въезда и пребывания граждан третьих стран в целях высококвалифицированной работы.

[2] Составлено автором на основе данных Официального сайта баз данных Eurostat https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_resbc1&lang=en

законодательство не может обеспечить. В то же время каждое государство реализует собственную политику по привлечению высококвалифицированных специалистов. Отметим, что ряд европейских стран (Ирландия, Исландия, Дания, Норвегия, Швейцария, Лихтенштейн и Великобритания) отказались от применения на своей территории «Европейской Голубой Карты».

Таким образом, в целях дополнительного конкурентного преимущества в борьбе за человеческий капитал высокого профессионального качества страны Европейского Союза кроме реализации миграционных программ в каждой отдельной стране на уровне интеграционного объединения эффективно применяют дополнительный инструмент привлечения высококвалифицированных специалистов.

Быстрый экономический рост делает страны привлекательными как для притока квалифицированных иностранных специалистов, так и возвращения эмигрировавших. Тем самым, экономический рост может превратить «утечку умов» в «циркуляцию». Важно отметить, что свои качества высококвалифицированные специалисты могут реализовать только при определенном технологическом уровне страны, иначе в них просто нет потребности. Развитие технологии и рост потребности в специалистах идут рука об руку и здесь очень важна государственная стратегия экономического и научно-технологического развития.

В качестве примера приведем Сингапур. Политика Сингапура ориентировалась на заимствование идей и создание необходимых условий для развития инновационной системы, а также на импорт современных технологий для разработки и экспорта собственных инновационных технологий. Государство сосредоточилось на формировании высококвалифицированной рабочей силы, строительстве современных технопарков и внедрении информационных технологий в различные сферы для повышения социально-экономического развития страны и качества жизни. Для того чтобы решить проблему дефицита квалифицированных кадров, Сингапур увеличил расходы на образование. Также были модернизированы системы начального образования, а школьные программы сориентированы на подготовку учащихся к продолжению учебы в учебных заведениях, выпускающих технических специалистов. Сокращение рождаемости на фоне роста потребности внутреннего производства в высококвалифицированных специалистах побудило правительство Сингапура ориентировать миграционную политику на привлечение необходимых специалистов из-за рубежа.

С начала XXI века доля мигрантов в населении Сингапура стремительно растет. В 2000 г. нерезиденты, проживающие в Сингапуре составляли 18,8 % населения. В 2010 г. число граждан, проживающих в Сингапуре и не являющихся резидентами Сингапура, выросло до 25,7 %, а в 2017 г. – составило 45,95 %. Фактически, численность мигрантов в последние годы растет быстрее, чем число граждан Сингапура. Данная тенденция отражается и в быстром росте доли иностранных высококвалифицированных специалистов в общей численности трудовых мигрантов, которая увеличилась с 14,6 % в 2006 г. до 22 % в 2012 г.

Таким образом, переход стран к постиндустриальному развитию ведет к улучшению их миграционной привлекательности для высококвалифицированных специалистов и удержанию имеющихся.

Высокий уровень эмиграции квалифицированных специалистов замедляет экономический рост, способствует регрессу, росту бедности и неравенству в странах происхождения мигрантов. Например, на Ямайке эмигрировали 2/3 медицинских сестер, из Ганы – 60 % врачей, такое же количество докторов, потеряли и Филиппины. Десятки тысяч студентов из стран Юго-Восточной Азии уехали на учебу в более развитые страны и не вернулись обратно [8, с. 5]. Очевидно, что при эмиграции ученых и высококвалифицированных специалистов различных областей страна–донор оказывается в большом проигрыше, лишаясь не только всех капитальных затрат, вложенных в подготовку кадров, но и, что самое главное, интеллектуальную элиту, творческий потенциал, служащий залогом развития экономики в условиях постиндустриализации.

Важнейшее направление в деятельности многих стран оттока высококвалифицированных кадров – это стремление возвратить специалистов, проживающих за рубежом. Особенно эта проблема актуальна для развивающихся стран [9, с. 80-81].

До недавнего времени Китай и Индия, в основном выступали в роли поставщиков высококвалифицированных кадров, особенно в области науки и техники для развитых стран. Молодые люди из этих стран уезжали на учебу в страны Северной Америки, Европы или Австралию и после получения образования зачастую оставались в этих регионах работать. С начала 21 века правительства Китая и Индии, начали инициировать крупные программы по возвращению своих высококвалифицированных (ученых, исследователей) соотечественников на родину, тем самым получила проявление общая тенденция – «обратная утечка умов». Например, Индия нацелена на привлечение своих бывших граждан – высококвалифицированных специалистов с помощью таких мер, как карта

«Гражданство Индии за рубежом» (карта OCI), которая предоставляет индийским репатриантам многочисленные преференции и права наравне с гражданами. Карта OCI в основном распространяется через диаспору и консульства.

Китай активно занимается возвращением своих соотечественников – высококвалифицированных специалистов не только на национальном уровне, но и на уровне регионов и муниципалитетов. Согласно исследованию Министерства образования Китая, 353 500 китайцев, обучавшихся за границей, вернулись на материк в 2013 году. Около 60% репатриантов получили степень магистра, 6 % – кандидата наук, 30 % – бакалавра[1]. С 2008 г. действует Программа «1000 талантов», которая предоставляет крупным ученым-соотечественникам гранты на проведение научных исследований в Китае. Цель данной программы - привлечь исследователей, экспертов, ученых, которых смогут сделать прорыв в ключевых инновационных и высокотехнологичных отраслях. К концу мая 2014 г. более 4180 зарубежных высококвалифицированных специалистов были привлечены благодаря программе «1000 талантов»[2].

Одним из ключевых факторов, влияющих на возвращение профессионалов является возможность применения своих знаний и опыта. Рональд Скелдон абсолютно справедливо пишет: «Для того, чтобы потенциал высококвалифицированных мигрантов мог быть применен на родине, там должны сформироваться соответствующие структуры. Там, где таких структур нет или они слабо развиты, возвращение высококвалифицированных кадров, вероятно, будет неэффективно. Развитие управляет миграцией, а не наоборот, хотя ясно, что миграция может содействовать развитию» [10, с. 242]. Возвращение или циркуляция высококвалифицированных специалистов в ряд стран Юго-Восточной Азии является в значительной степени результатом проводимых, в первую очередь, макроэкономических преобразований, а затем уже целенаправленной миграционной политики.

Таким образом, инновационное, технологическое и экономическое развитие стран мира неразрывно связано с ростом потребности в высококвалифицированных специалистах. Несмотря на огромные масштабы международной трудовой миграции, на мировой рынке труда существует неудовлетворенный спрос на определенные специальности и профессии высококвалифицированной рабочей силы. В связи с тем, что миграция профессионалов практически не подвержена влиянию протекционистских мер миграционной политики стран притяжения, всячески поощряется и стимулируется, это явление не только приобрело глобальный характер, но и стало одним из ключевых компонентов процесса глобализации. Как бы не менялась миграционная политика в странах приема высококвалифицированных специалистов, она всегда направлена на модернизацию экономики, улучшению конъюнктуры на соответствующем сегменте мирового рынка труда в соответствии с требованиями различных отраслей хозяйства и, как результат, повышению международной конкурентоспособности.

Литература

1. *Гэри С. Беккер.* Человеческое поведение. Экономический подход: пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
2. *Рубинская Э.Д.* Международная миграция рабочей силы: методология и практика: монография. – Ростов н/Д: Изд-во ЮРИУ – филиал РАНХиГС. 2014. 250 с.
3. *Iredale R.* The Migration of Professionals: Theories and Typologies / R. Iredale // International Migration. 2001. N 39 (5). P. 7 – 26.
4. *Аларкон Р.* Свободное движение квалифицированных мигрантов в Северной Америке/ В кн. Миграции без границ. Эссе о свободном передвижении людей / Под ред. Антуана Пеку и Поля де Гюштенера. 2000. С. 272 – 291.
5. *Lowell B.* Policies and regulations for managing skilled international migration for work // United Nations expert group meeting on international migration and development. -UN/POP/MIG/2005/03. - 23 June 2005, p. 21. https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/8/Lowell_pp.pdf
6. *Lanvin B, Monteiro F.* INSEAD (2019): The Global Talent Competitiveness Index 2019, Fontainebleau, France. (Электронный ресурс) https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf
7. *Рязанцев С.В., Письменная Е.Е.* Эмиграция ученых из России: "циркуляция" или "утечка" умов. Демографическое развитие: вызовы глобализации (Седьмые Валентеевские чтения): Международная конференция: Москва, Россия, 15-17 ноября 2012 г.: МАКС Пресс Москва. С. 47-52.

[1] Attracting skilled international migrants to China: A review and comparison of policies and practices. 2017 International Labour Organization and International Organization for Migration. С. 20.

[2] Официальный сайт Программы “1000 талантов” http://www.1000plan.org.cn/en/history.html

8. *Lowell B., Findlay A.* Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses. International labor office. p. 46 (электронный ресурс) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201706.pdf
9. *Рубинская Э.Д., Рубинская Э.Т.* Международная миграция рабочей силы в России в условиях ее интеграции в мировую экономику: состояние, правовое обеспечение, организация /учебное пособие. Ростов н/Д.: Изд-во СКАГС, 2011. 296 с.
10. *Скелдон Р.* Социальные и экономические аспекты миграции: дискуссии о взаимосвязи миграции и развития/ Сб. статей. – М.; СП «Мысль, Би-эль Принт, 2007. Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. Вып. 20. 256 с.

Rubinskaya Eteri Devisovna, Candidate of Economic Sciences (PhD), Associate Professor, South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Admi-nistration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: eteri-rubinskaya@mail.ru

HIGHLY SKILLED PROFESSIONALS AS A KEY FACTOR IN THE COMPETITIVENESS OF COUNTRIES: INTERNATIONAL EXPERIENCE OF ATTRACTION

Abstract

The innovative, technological and economic development of countries is inextricably linked with the growing need for highly qualified specialists and, as a result, the intensification of competition for human capital. Based on statistical and factual materials, the article identifies factors affecting the migration attractiveness of countries, analyzes the migration practices of attracting / returning highly qualified specialists, and studies the transformation of approaches and mechanisms of migration policy towards flexibility, transparency and selective focus.

Keywords: *human capital, highly skilled professionals, migration of highly qualified specialists, post-industrialization, migration policy, factor of competitiveness, attraction of professionals, "brain drain", "brain circulation".*

References

1. Geri S. Bekker. CHelovecheskoe povedenie. Ekonomicheskij podhod: per. s angl. M.: GU VSHE, 2003. 672 p.
2. Rubinskaya E.D. Mezhdunarodnaya migraciya rabochej sily: metodologiya i praktika: monografiya. – Rostov n/D: Izd-vo YURIU – filial RANHiGS. 2014. 250 p.
3. Iredale R. The Migration of Professionals: Theories and Typologies / R. Iredale // International Migration. 2001. N 39 (5). P. 7 – 26.
4. Alarkon R. Svobodnoe dvizhenie kvalificirovannyh migrantov v Severnoj Amerike/ V kn. Migracii bez granic. Esse o svobodnom peredvizhenii lyudej / Pod red. Antuana Peku i Polya de Gyushtenera. 2000. P. 272 – 291.
5. Lowell B. Policies and regulations for managing skilled international migration for work // United Nations expert group meeting on international migration and development. -UN/POP/MIG/2005/03. - 23 June 2005, r. 21. https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/8/Lowell_pp.pdf
6. Lanvin B, Monteiro F. INSEAD (2019): The Global Talent Competitiveness Index 2019, Fontainebleau, France. (Elektronnyj resurs) https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf
7. Ryazancev S.V., Pis'mennaya E.E. Emigraciya uchenyh iz Rossii: "cirkulyaciya" ili "utechka" umov. Demograficheskoe razvitie: vyzovy globalizacii (Sed'mye Valenteevskie chteniya): Mezhdunarodnaya konferenciya: Moskva, Rossiya, 15-17 noyabrya 2012 g.: MAKS Press Moskva. P. 47-52.
8. Lowell B., Findlay A. Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses. International labor office. p. 46 (elektronnyj resurs) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201706.pdf
9. Rubinskaya E.D., Rubinskaya E.T. Mezhdunarodnaya migraciya rabochej sily v Rossii v usloviyah ee integracii v mirovuyu ekonomiku: sostoyanie, pravovoe obespechenie, organizaciya /uchebnoe posobie. Rostov n/D.: Izd-vo SKAGS, 2011. 296 p.
10. Skeldon R. Social'nye i ekonomicheskie aspekty migracii: diskussii o vzaimosvyazi migracii i razvitiya/ Sb. statej. – M.; SP «Mysl', Bi-el' Print, 2007. Nauchnaya seriya: Mezhdunarodnaya migraciya naseleniya: Rossiya i sovremennyj mir. Vyp. 20. 256 p.