

УДК 331.556

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВ И РЕГИОНОВ

Д.В. ЖЕСТЕРЕВ¹,
А.И. КАБАЛИНСКИЙ²

¹ Институт региональных
экономических исследований

² Финансовый университет
при Правительстве РФ

В статье рассмотрена практика развитых стран мира по привлечению и использованию в различных отраслях экономики квалифицированной иностранной рабочей силы.

Ключевые слова: рабочая сила, иностранные специалисты, миграция, рынок труда.

В развитии современного постиндустриального общества важнейшую роль играют знания, информация и интеллектуальный потенциал. Основой современной высокотехнологичной экономической модели является интеллектуальный капитал и в развитых государствах он и определяет национальное благосостояние. Задача приумножить и сохранить, в том или ином виде, интеллектуальный капитал стоит перед всеми странами мира. В то же время, пополнение экономики национальными высококвалифицированными специалистами – долгосрочный процесс, лимитированный демографическими, финансовыми, социальными факторами. Наиболее быстрый метод восполнения и наращивания уровня интеллектуального потенциала страны – привлечение иностранных высококвалифицированных мигрантов [3]. К началу XXI в. масштабная миграция специалистов стала отличительной чертой мировой экономики.

В современных условиях и с учетом особенностей развития того или иного региона, вне стран своего происхождения проживают миллионы квалифицированных специалистов в сферах науки, техники, экономики и финансов, образования, здравоохранения, бизнеса и инжиниринга. Только в странах ОЭСР количество мигрантов с высшим образованием увели-

**FOREIGN EXPERIENCE
OF INVOLVEMENT OF HIGHLY
QUALIFIED SPECIALISTS FOR ENSURING
ECONOMIC GROWTH AND INNOVATIVE
DEVELOPMENT OF THE STATES
AND REGIONS**

D.V. ZHESTEREV, A.I. KABALINSKY

The article deals with the practice of developed countries attract and use in various sectors of skilled foreign labor.

KEYWORDS: labor, foreign experts, migration, labor market.

чилось за последнее десятилетие на 70% и составило 27 млн в 2010 г. При этом 30% из них имеют уровень кандидата или доктора наук и пятая часть из них это иммигранты из Индии, Китая и Филиппин [4]. Различные процессы, происходящие в указанных выше наиболее привлекательных и активных регионах мира, разнообразны. Если ранее фиксировался в основном отток квалифицированных кадров, то в настоящее время все большее число высококвалифицированных мигрантов участвует в работе по контракту и таким образом обеспечивается взаимобмен и циркуляция интеллектуальных ресурсов, а также важнейшим трендом стало возвращение специалистов на родину и соответствующие программы государств.

Можно выделить пять ареалов роста мировой экономики, являющихся наиболее привлекательными для миграции, а расположенные в них страны проводят активную и целенаправленную политику по привлечению высококвалифицированных иностранных специалистов. Это страны ЕС, США и Канада, страны Юго-Восточной Азии, нефтедобывающие страны Персидского залива, наиболее развитые страны Латинской Америки.

Традиционным ареалом привлечения рабочей силы, с исторической точки зрения, является Европа. Суще-

ствующий свободный рынок труда, капиталов, товаров и услуг, подписанные нормативные акты (Римский договор, Шенгенское соглашение) облегчают и упрощают миграционные процессы между странами ЕС. Перемещение высококвалифицированных специалистов в границах ЕС происходит без ограничений, и каждая страна имеет собственный перечень мер по стимулированию интеллектуальной миграции. Существует единый критерий для привлечения квалифицированных и хорошо образованных специалистов из-за пределов ЕС в Европейский Союз. Так называемая «голубая карта» в ЕС – удостоверение личности, необходимое для трудоустройства, которое свидетельствует о наличии вида на жительство и подтверждает квалификацию для лиц, не являющихся гражданами ЕС.

Рынок труда Североамериканского региона представлен США и Канадой и является крайне привлекательными для всех категорий мигрантов. Эти страны ввели нормы миграционной политики, направленной на привлечение и использование высококвалифицированной рабочей силы еще в начале XX в., что в дальнейшем оказало значительное влияние на экономический рост этих стран. Высокий уровень жизни, наличие высокотехнологичных отраслей в экономике, оборудованные рабочие места, лаборатории, университеты, развитая инфраструктура – все это определяет лидирующее место Североамериканского региона по приему мигрантов за последние два десятилетия. В общей сложности в 2010 г. на долю США и Канады приходилось 50 млн иммигрантов. По данным Всемирной организации по миграции, общее число международных мигрантов в 2010 г. составило 214 млн человек или 3,1% населения мира. Таким образом, эти две страны обеспечивают четвертую часть в приеме мигрантов в мире.

В конце XX века динамичный и привлекательный рынок труда сформировался в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Страны Юго-Восточной Азии, достигшие высокого уровня экономического развития, проходившие ускоренные процессы международной социально-экономической интеграции, являются основными реципиентами высококвалифицированной рабочей силы. Приоритетными направлениями миграции в регионе являются Бруней, Индонезия, Сингапур, Малайзия. Однако стоит отметить, что юридическое соглашение о свободном перемещении рабочей силы в регионе в рамках АТЭС, ШОС, АСЕАН и других международных организаций после многолетних переговоров еще не принято из-за опасений ряда стран о заполнении их рынка труда высококвалифицированными специалистами из Индии и Китая. Развитию человеческого капитала в странах Азиатско-Тихоокеанского региона уделяется серьезное внимание и финансирование.

В тот же период времени в нефтедобывающих странах Ближнего Востока сформировался еще один центр международной торговли и трудовой миграции.

Данный рынок сконцентрирован исключительно на высококвалифицированных специалистах и его значительный рост объясняется наличием колоссальных запасов природных ресурсов и развитием нефте- и газодобывающей промышленности. Законодательными нормами миграционной политики ряда стран региона ограничена иммиграция неквалифицированных рабочих. С увеличением нефтяных доходов и ростом технологичности процесса добычи и переработки природных ресурсов такие страны как Кувейт, Саудовская Аравия, ОАЭ, Катар и Йемен оказались вынуждены использовать иностранных рабочих с высоким уровнем знаний и опыта. По процентному соотношению иностранцы в некоторых странах региона превышают количество местных граждан и специалистов.

Регион Латинской Америки также в современных условиях представляет интерес для высококвалифицированных мигрантов. С учетом формирования и развития высокотехнологичных отраслей экономики, нефте- и газодобывающих и перерабатывающих производств, иностранных и национальных инвестиций в информационную, финансовую и ИТ сферы, наиболее развитые и обладающие значительными запасами природных ресурсов Бразилия, Мексика, Аргентина, Венесуэла, Чили стали притягивать специалистов как из региона, так и из Европы и Азии, особенно с учетом мирового финансово-экономического кризиса и роста безработицы в ЕС.

Принципиальные различия в политике по отношению к высококвалифицированным и опытным специалистам заключаются в ориентации миграционных систем на спрос или на предложение рабочей силы. США и Канада ориентированы на предложение рабочей силы, т.к. уже не испытывают острого дефицита в высококвалифицированных специалистах, поэтому доступ на местный рынок труда ограничен. В частности, вводятся различные квоты, пределы уровня квалификации, проф-тесты и списки очередников, а также временный и постоянный доступ на рынок труда и студенческие визы. В Германии, Саудовской Аравии и Катаре рынок труда ориентирован на спрос, стимулируется приток высококвалифицированных специалистов. Для работы необходимо лишь приглашение-спонсорство от местной организации, далее рынок труда открыт для поиска вакансий. Существует поддержка студентов и выпускников местных ВУЗов.

На основе анализа мирового опыта можно сделать вывод, что миграция высококвалифицированных специалистов распространена во всех развитых странах. Представляется, что страны-члены ОЭСР следует рассматривать как являющиеся для России образцом, как ведения миграционной политики в целом, так и проведения различных реформ и преобразований в этой сфере.

Рассматривая проблему интеллектуальной миграции стоит отметить, что на мировом рынке труда



Рис. 1.

Основные миграционные коридоры мира в 2010 г., млн человек. *Источник:* составлено по данным Всемирного банка.

высококвалифицированные специалисты с опытом работы и значительными научными результатами представляет элитную ячейку профессионалов, как правило, работающих на контрактной основе с высокой заработной платой. В такой ситуации многие страны избрали стратегию воспитания и обучения иностранных молодых специалистов, студентов, аспирантов – тех, кто в будущем будет развивать высокотехнологичные сферы страны пребывания на постоянной или долгосрочной контрактной основе. Данные Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Института статистики ЮНЕСКО показывают, что численность студентов, обучающихся за пределами страны, гражданами которой они являются, стабильно растет, начиная с 1975 г., и со значительным ускорением, начиная с 1995 г. Общее число иностранных учащихся в мире выросло с 800 тысяч студентов в 1975 г. до 4,1 млн в 2010 г. В мире в настоящее время насчитывается восемь ведущих стран-лидеров, которые принимают более 70% всех студентов, обучающихся за границей: США, на их долю приходится 18%, Великобритания – 10%, Франция – 9%, Германия – 7%, Австралия – 7%, Франция – 7%, Помимо этих стран, большое количество студентов принимает Китай – 6%, Канада – 5%, Япония – 4%, Россия – 4% и Испания – 2%. При этом, страны G20 предоставляют возможность учиться 83% всех иностранных студентов, а 77% обучаются в странах ОЭСР. Однако с учетом новых тенденций на международном рынке образовательных услуг, кроме стран-лидеров в обучении студентов появляются и новые страны. Например, за период с 2000 по 2010 гг. доля США – традиционного направления учебной миграции, снизилась с 23 до 18%.

Политика по привлечению студентов стала одним из основных инструментов на международном рынке труда высококвалифицированных кадров. В странах ОЭСР существуют два основных механизма, по которым иностранные студенты привлекаются в страну и которые способствуют их дальнейшему трудоустройству и закреплению после учебы. Одна модель позволяет студентам работать во время учебы, а согласно другой – им предоставляется статус высококвалифицированных мигран-

тов после учебы. Большинство стран в настоящее время позволяют студентам работать во время учебы, как правило, 20–24 часа в неделю в течение срока обучения. Некоторые страны, например Япония и США, требуют, чтобы студенты оформляли специальное разрешение на работу помимо учебной визы. Другие предоставляют рабочую визу автоматически, но с некоторыми ограничениями. В Финляндии, например, иностранные студенты имеют право на работу во время учебы, как и финские студенты, однако у них должна быть медицинская страховка. Опыт работы для студента не обязателен, но может помочь в поиске работы после окончания учебного заведения. В США иностранные студенты имеют право работать в студенческом кампусе до 20 часов в неделю в течение учебного года или полный рабочий день во время каникул. После завершения первого года обучения студент также может подать заявку на План практического обучения – Curricular Practical Training (СРТ), чтобы получить опыт работы в изучаемой области. Также существуют программы по работе ассистентом в учебном заведении или компании, которые являются дополнением к программам бакалавриата. После завершения бакалавриата или магистратуры практически во всех странах ОЭСР иностранные студенты могут отработать один год по полученной специальности для продления рабочей визы.

Анализ данных подходов позволяет сделать вывод о том, что современная система привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов в мире претерпела значительные изменения, направленные на долгосрочное инвестирование в человеческий интеллектуальный капитал. Поиск молодых специалистов, новых бизнес идей и стартующих небольших инновационных компаний является основой современного подхода и должен быть применен в России [1, 2].

ЛИТЕРАТУРА

1. АЛЕШКОВСКИЙ И.А. Тенденции международной миграции населения в современной России в условиях глобализации // Век глобализации. 2011. Вып. 1. № 7.
2. ЖЕСТЕРЕВ Д.В. Влияние эмиграции на процесс модернизации экономики России // Вестник РАЕН. 2013. Т. 13, № 2.
3. ТОПИЛИН А.В. Взаимодействие миграционных и этнических процессов. М.: Экон-Информ, 2010.
4. World Migration in Figures © OECD-UNDESA October 2013.

Жестерев Денис Владимирович, аспирант Института региональных экономических исследований,
 ☎ 119002, г. Москва, пер. Сивцев Вражек, д. 29/16
 тел.: +7 (499) 241-60-95, e-mail: deniz_russo@hotmail.com

Кабалинский Алексей Игоревич, к.э.н., доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление», Финансовый университет при Правительстве РФ
 ☎ 129301, г. Москва, ул. Касаткина, д. 17,
 тел.: +7 (499) 270-22-66, e-mail: aik22@yandex.ru