

Секция «Социально-демографическая ситуация в современной России»

Политика привлечения высококвалифицированных кадров и наращивания интеллектуального капитала страны: опыт стран мира и его применимость в современной России

Сафронова Мария Игоревна

Студент (бакалавр)

Финансовый университет, Факультет учета и аудита, Москва, Россия

E-mail: maria_safronova_96@mail.ru

Рынок высококвалифицированных специалистов представляет собой один из наиболее конкурентных сегментов мирового рынка труда, и многие страны соревнуются в разработке административных, налоговых и прочих преференций для иностранных кадров высокой квалификации. Россия, также включившаяся, по словам экс-президента страны Дмитрия Медведева, в процесс «охоты за головами» [5], не является исключением из общего правила. Выйдя на уже сложившийся мировой рынок труда фактически только в 90-х гг. XX века, наша страна методом проб и ошибок только формирует эффективную политику по миграционному регулированию потоков специалистов высокой квалификации, наращиванию интеллектуального капитала страны. В связи с этим практический интерес при разработке российского подхода в вопросах трудовой миграции представляет многолетний успешный опыт зарубежных стран по долгосрочному привлечению высококвалифицированных кадров и сдерживанию «утечки умов» [6].

По результатам проведенного анализа миграционных потоков высококвалифицированных кадров автором составлена карта глубоких каналов миграции в рамках данного сегмента рынка труда. На сегодняшний день главными центрами притяжения отечественной рабочей силы «высшего качества» выступают страны СНГ, а среди других стран мира - государства с развитым научным сектором: США, Канада, Германия, Франция, Великобритания, Швеция, Финляндия, Китай.

На сегодняшний день можно выделить шесть основных каналов (форм) эмиграции научных кадров из России:

- 1) эмиграция через постдокторские программы и стажировки, предлагаемые многими университетами и компаниями мира для приема ведущих специалистов и ученых в определенных областях и направлениях исследований;
- 2) эмиграция высококвалифицированных кадров на постоянное место жительства с последующим или заблаговременным поиском работы;
- 3) эмиграция молодых людей (студентов и аспирантов) через канал обучения и стажировки;
- 4) трудовая эмиграция по временным контрактам, которые постепенно трансформируются в вид на жительство или гражданство принимающей страны;
- 5) переход в науку из другой сферы;
- 6) эмиграция с преобладанием семейных причин, в т. ч. через заключение брака с гражданами принимающей страны, с последующим трудоустройством.

Одним из важнейших препятствий на пути развития миграционного притока специалистов является несовершенство миграционного законодательства России, не в полной мере соответствующего актуальным и будущим потребностям экономического, демографического и социального развития, интересам как работодателей на российском рынке труда, так и российского общества в целом [2, 4]. Большинство реализуемых под эгидой российской миграционной политики программ являются слишком поверхностными, направленными

преимущественно на временную миграцию научных сотрудников.

В рамках проведенного исследования автор рассматривает механизмы эффективного хедхантинга на государственном уровне, применяемые в основных странах-реципиентах высококвалифицированной рабочей силы (США, Канаде, Австралии, Китае, Японии, странах Европейского союза), и экстраполирует наиболее успешные и сопряженные с задачами социально-экономического развития страны меры на российскую практику [3]:

- 1) проанализированы два возможных инструментария, направленные на привлечение зарубежных кадров высокой квалификации: на основе запросов (миграционная инициатива исходит от работодателя) и со стороны государства [1]; предложен механизм их синтеза;
- 2) в результате рассмотрения рейтинговых миграционных практик различных стран-реципиентов разработана модель российской рейтинговой системы разрешения на въезд высококвалифицированных специалистов [7, 8, 9, 10];
- 3) предложены дополнительные меры финансового поощрения высококвалифицированных иммигрантов.

Источники и литература

- 1) Гапонова А. Ю. Международная миграция высококвалифицированных специалистов: направления, масштабы, регулирование // Демоскоп Weekly. 2010. № 441–442. <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0441/analit07.php>
- 2) Ивахнюк И.В. Миграция в России: экономические аспекты. Учеб.-метод. материалы №2/2015. Российский совет по международным делам (РСМД). – М.: Спецкнига, 2015. – 56 с.
- 3) Кадышева О.В. Роль международной трудовой миграции в обеспечении устойчивого социально-экономического развития и конкурентоспособности России. Материалы ежегодного Форума молодых стратегов. Академия МНЭПУ (Москва). 2015. Т.1. с. 17-23. <http://elibrary.ru/item.asp?id=24825270>
- 4) Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом Российской Федерации от 13.06.2012 г.)
- 5) Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 5.11.2008 г. <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/1968>
- 6) Docquier, Frédéric, and Hillel Rapoport. 2012. Globalization, Brain Drain, and Development // Journal of Economic Literature, 50(3): 681-730. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.50.3.681>
- 7) www.border.gov.au/Trav/Visa-1/189- (Министерство миграции и гражданства Правительства Австралии)
- 8) www.cic.gc.ca/english/Immigrate/skilled/index.asp. (Министерство гражданства и иммиграции Правительства Канады)
- 9) www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas (Правительство Великобритании)
- 10) www.imminfo.com/ (официальный сайт Global Immigration Partners (GIP))