

На правах рукописи



ЖЕСТЕРЕВ ДЕНИС ВЛАДИМИРОВИЧ

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
В ЭКОНОМИКУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
С УЧЕТОМ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

Специальность: 08.00.14 – «Мировая экономика»

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

30 НОЯ 2016



006660870

Москва – 2016

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Международные экономические отношения» экономического факультета Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) Министерства образования и науки Российской Федерации

Научный руководитель:

РЯЗАНЦЕВ Сергей Васильевич – член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, профессор кафедры международных экономических отношений экономического факультета РУДН

Официальные оппоненты:

ВОРОБЬЕВА Ольга Дмитриевна – д.э.н., профессор, руководитель Научно-исследовательского центра социально-экономических проблем народонаселения «Московский психолого-социальный университет» (МПСУ).

БЕЛОВА Лидия Григорьевна – к.э.н., заместитель директора Юридического заочного института Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина» (МГЮА).

Ведущая организация:

Высшая школа современных социальных наук Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова»

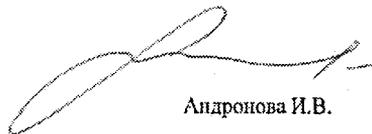
Защита диссертации состоится 22 декабря 2016 г. в 16.00 часов на заседании диссертационного совета Д.212.203.15 при ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» (РУДН) по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.6, зал №1.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского университета дружбы народов по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.6.

Объявление о защите и автореферат диссертации размещены на сайте ВАК Министерства образования и науки РФ: <http://vak.ed.gov.ru>

Автореферат разослан 18 ноября 2016 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор экономических наук, доцент



Андропова И.В.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В условиях глобализации международных экономических отношений, перехода многих развитых стран к высокотехнологичному инновационному производству возрастает роль человеческого капитала в решении проблемы ускорения экономического развития. При этом дефицит собственной квалифицированной рабочей силы существует практически в любой стране мира. Количество мигрантов с высшим образованием и квалифицированных специалистов в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) за последние 10 лет увеличилось на 70% и достигло 31 млн человек в 2011 г. (в 2000 г. - 20,4 млн человек, в 1990 г. - 12,5 млн человек). Около 30% всех иммигрантов в странах ОЭСР имеют диплом о высшем образовании.¹

Тенденции формирования глобальной мировой экономики подтверждают тот факт, что основу любого хозяйствующего субъекта составляют в настоящее время высокие технологии и их применение на всех участках экономического процесса. Поставленные перед российской экономикой задачи соответствуют современным экономическим трендам, учитывая высокий потенциал страны как в экономико-географическом плане, так и в обеспеченности человеческими ресурсами. Катализатором развития науки и техники в современных условиях являются компетенции и проекты, основанные на кооперации. Рост глобальной мобильности является базовым элементом, на котором строится сотрудничество в различных сферах с применением опыта и знаний высококвалифицированных специалистов.

Среди основных современных направлений международной миграции характерной является увеличение доли мигрантов с высоким уровнем образования и квалификацией. Интеллектуальная миграция является неотъемлемой частью определенного уровня развития мирохозяйственных связей и наиболее полно проявляется в качестве характеристики инновационной постиндустриальной экономики. Для данного исследования был выбран такой раздел, входящий в широкую трактовку понятия интеллектуальная миграция, как миграция квалифицированных и высококвалифицированных специалистов (ВКС).

На современном этапе для России проблемы миграции квалифицированных специалистов являются актуальными. Регионы РФ имеют неодинаковые уровни развития, условия и возможности. По прогнозам специалистов Росстата в ближайшие 15 лет в России будет складываться неблагоприятная демографическая

¹ Совместный документ, подготовленный МОТ, ОЭСР и Всемирным Банком для министров труда и занятости стран G20 к саммиту в Анкаре 3-4 сентября 2015 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_398078.pdf (дата обращения: 06.01.2016).

ситуация из-за сокращения численности трудоспособного населения.² Этот демографический провал в экономике может быть возмещен за счет наращивания производительности труда и импорта специалистов в наукоёмкие предприятия и учреждения. С экономической точки зрения именно этот вид миграции является наиболее важным для страны. Использование иностранных квалифицированных кадров для работы на высокотехнологичных предприятиях и в образовательных учреждениях является современной формой перехода на инновационный путь развития. Российская экономика нуждается в модернизации и увеличении доли высокотехнологичных товаров в общем объеме произведенной продукции, что подталкивает власти к созданию новых наукоёмких рабочих мест на предприятиях и стимулированию процессов привлечения квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов.

Степень разработанности проблемы. Проблематика миграционной политики и привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов на сегодняшний день актуальна для мировой экономики. Механизмы регулирования международной трудовой миграции в целом и миграции высококвалифицированных специалистов в частности рассматривались в исследованиях отечественных и зарубежных ученых. Среди них необходимо отметить Н.А. Волгина, О.Д. Воробьеву, Ж.А. Зайончковскую, М.Б. Денисенко, И.В. Ивахнюк, В.А. Ионцева, А.Н. Каменского, Р.П. Колосову, Е.С. Красинца, О.А. Парфенцеву, Е.Е. Письменную, Л.Л. Рыбаковского, С.В. Рязанцева, А.П. Судоплатова, М.Ф. Ткаченко, А.В. Топилина, Е.В. Тюрюканову, О.С. Чудиновских и других.

Вопросы влияния человеческого капитала на экономическое развитие стран и регионов анализировались в трудах А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Д.Е. Полетаева, Ю.А. Корчагина, Е.Д. Цыренковой и других. Миграционная политика непосредственно в сфере высококвалифицированных специалистов в контексте привлечения их в национальную экономику исследовалась в работах Ю.А. Алексенцева, Е.В. Балацкого, А.Ю. Гапоновой, Г.И. Глущенко, И.Г. Дежиной, Р.В. Маньшина и других ученых. В диссертации также использовались работы зарубежных авторов по экономической теории, вопросам демографии и миграции и социально-экономического развития – М. Абелла, В. Бенинга, Г. Борхаса, Г. Беккера, Э. Денисона, Дж. Кендрика, Д. Коулмэна,

² Росстат. Демографический прогноз до 2030 года. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 06.01.2016).

Дж. Минцера, М. Пулэна, Г.Э. Равенштейна, Р. Солоу, П. Стокера, Ж. Тапиноса, Й. Шумпетера, Т. Шульца и других.

Однако, несмотря на большое количество исследований по проблематике международной миграции, далеко не все проблемные вопросы перемещения квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы освещены современной экономической наукой. Достаточно ясны причины миграции квалифицированных и высококвалифицированных кадров в высокоразвитые страны с высоким уровнем жизни населения. В то же время, эффективные механизмы привлечения таких специалистов в экономики стран среднего уровня развития, развивающиеся страны, в том числе в Россию с учетом ее регионального аспекта, остаются непроработанными.

Цель исследования – выявить особенности и тенденции международной миграции квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы и разработать рекомендации по совершенствованию организационно-экономических механизмов привлечения таких специалистов для модернизации экономики и инновационного развития России.

Для достижения настоящей цели потребовалось решить следующие задачи:

- выявить особенности и масштабы международной миграции квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы, определить место России в этих процессах;
- сформулировать концептуальные подходы к регулированию миграции иностранных квалифицированных и высококвалифицированных кадров в РФ и обосновать необходимость совершенствования методов управления данными миграционными потоками;
- определить центры притяжения и использования иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в формирующихся и потенциальных ареалах экономического роста и инновационного развития в РФ;
- оценить зарубежный опыт привлечения и закрепления иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, а также выявить возможность применения в России эффективных подходов и практик других стран;
- предложить меры по расширению государственно-частного партнерства в вопросе привлечения квалифицированной и высококвалифицированной иностранной рабочей силы в экономику России;

- обосновать предложения по совершенствованию организационно-экономических механизмов стимулирования миграции иностранных квалифицированных и высококвалифицированных кадров.

Объектом исследования в настоящей работе являются миграция иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в Россию и процессы ее использования в российской экономике.

Предметом исследования служат организационно-экономические механизмы, используемые для привлечения и закрепления иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в целях обеспечения устойчивого развития и повышения инновационности экономики РФ.

Диссертационное исследование выполнено в рамках паспорта научной специальности ВАК Минобрнауки РФ 08.00.14 - «Мировая экономика» и соответствует разделу 20 «Экономические и социальные проблемы международной миграции рабочей силы, специалистов и ученых».

Теоретической основой и методологической базой исследования являются фундаментальные концепции и подходы зарубежных и отечественных ученых-экономистов, социологов, политологов и демографов, посвященные интеллектуальной миграции, развитию человеческого потенциала, инновационной экономике, экономическому росту на современном этапе. Исследование проводилось в рамках системного подхода на базе логического, сравнительного, аналитико-статистического анализа, а также экономико-математических, графических и статистических методов. При обработке и систематизации используемых данных в работе применялся метод группировки и классификации.

Информационно-статистическая база исследования. Источниками данных для настоящего исследования послужили статистические материалы российских и международных организаций (Росстата, Мосгорстата, Мособлстата, Департамента труда и занятости города Москвы, Комитета по труду и занятости Московской области, ФМС России, Всемирного банка, специализированных учреждений ООН), данные информационно-аналитических порталов ряда крупных корпораций, кадровых агентств и научно-исследовательских организаций, а также экспертные оценки отечественных и зарубежных ученых и специалистов.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

1. Уточнено понятие “интеллектуальная миграция” и усовершенствована классификация международной миграции квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в современных условиях развития международных отношений, в том числе выделены несколько новых

форм в составе интеллектуальной миграции (временная и постоянная бизнес-миграция, образовательная и учебная миграция, виртуальная миграция, “утечка умов” и “обмен мозгов”, возвратная миграция квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, миграция с целью обмена знаниями и опытом).

2. Подтверждена тесная зависимость инновационности и уровня экономического развития экономики российских регионов от объема и структуры привлекаемой квалифицированной и высококвалифицированной иностранной рабочей силы. Исходя из этого обоснована идея необходимости привлечения иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в российскую экономику на долгосрочной основе как одного из необходимых факторов инновационного развития и модернизации России.

3. Предложен и обоснован новый организационно-экономический механизм привлечения квалифицированной и высококвалифицированной иностранной рабочей силы в экономику России. Его суть заключается в выявлении потребности экономики в таких специалистах с учетом российских трудовых ресурсов в приоритетных с точки зрения перспектив развития регионах страны и использовании принципов государственно-частного партнерства (ГЧП), программно-целевых методов управления, широкого спектра экономических стимулов и льгот. Данные предложения направлены на привлечение иностранных специалистов с учетом эффективных зарубежных практик.

4. Систематизированы основные нормативно-правовые, социально-экономические и организационные проблемы в сфере привлечения, использования и закрепления иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в России. Выявлена ключевая проблема российской системы, которая заключается в узком концептуальном понимании высококвалифицированных специалистов, основанном на единственном экономическом критерии (зарботная плата не менее 2 млн рублей в год, для научных и образовательных организаций – не менее 1 млн рублей в год). Предложена новая расширенная трактовка понятия “высококвалифицированный специалист” на основе комплекса критериев, включающего также наличие специальных навыков и опыта работы в определенной сфере, дипломов о высшем и специальном образовании, рекомендаций и характеристик, сертификатов, подтверждающих специализацию, ученую степень и прочих документов об уровне компетенций и квалификации в зависимости от конкретного трактования понятия высококвалифицированного специалиста в законодательстве разных стран, знание русского и иностранных языков.

5. Разработана авторская методика определения объемов финансовых средств, которые необходимо направлять на материальное стимулирование привлекаемых в Россию высококвалифицированных иностранных специалистов на основе многофакторного алгоритма, учитывающего потребность конкретного субъекта РФ в таких специалистах, степень инновационности и приоритетности развития региона, его географическое расположение и социально-экономическое состояние, уровень квалификации специалиста, его отраслевую специализацию, возраст, семейное положение.

6. Сформулирован комплекс предложений по совершенствованию миграционной политики России и экономических механизмов привлечения квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в российскую экономику с учетом анализа зарубежного опыта, в том числе включающий развитие специализированных служб для работы с данной категорией мигрантов, применение программно-целевых методов управления, совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы, регулирующей использование труда иностранной высококвалифицированной рабочей силы.

Теоретическая значимость. Исследование дает научно обоснованные данные для решения вопроса об использовании квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов в качестве работников инновационных отраслей экономики и обучающего сектора с учетом потребности в таких кадрах национальной экономики, а также позволяет выделить основные перспективные направления возможной адаптации международного опыта в привлечении квалифицированных и высококвалифицированных специалистов к условиям экономики России.

Практическая значимость проведенного исследования состоит в том, что разработанные теоретические положения и полученные лично автором результаты могут быть применены в процессе совершенствования нормативно-правовой базы, использованы при корректировке миграционной политики России и разработке отдельных программ и стратегий в контексте привлечения квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в экономику РФ.

Сформулированные и полученные в диссертационном исследовании отдельные положения, результаты и выводы могут быть использованы при составлении и разработке лекционных курсов, учебно-методических материалов, пособий, а также специальных курсов по исследованной в диссертации тематике.

Апробация результатов исследования. Основные положения исследования были представлены в рамках Международной научно-практической конференции «Страны СНГ через призму переписей населения», проводимой Научным Советом

«Проблемы демографии, миграции и трудовых ресурсов» РАН (Москва, 2013), Московского экономического форума (Москва, март 2013 г.), IX Международной Кондратьевской конференции «Новая модель экономического роста: теоретические конструкции и реальная политика» (Москва, 2014), Пятого Московского урбанистического форума (Москва, июнь – июль 2015 г.), X Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире» (Санкт-Петербург, июнь 2015), Международной научно-практической конференции «Проблемы демографического развития государств Таможенного союза и стратегические подходы к дальнейшему наращиванию демографического потенциала», проводимой Комитетом по социальной политике Совета Федерации Федерального Собрания РФ (Москва, октябрь 2015), Международной научно-практической конференции «Моделирование демографического развития и социально-экономическая эффективность реализации демографической политики России», проводимой Финансовым университетом при Правительстве Российской Федерации и Институтом социально-политических исследований РАН (Москва, декабрь 2015 г.).

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 14 научных работ общим объемом в 6,3 п.л., в том числе 6 научных статей в ведущих рецензируемых журналах из перечня ВАК Министерства образования и науки РФ, объемом 3,1 п.л.

Объем и структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы в количестве 172 наименований. Текст диссертации изложен на 174 страницах, включает 17 рисунков и 23 таблицы. Диссертация содержит 3 приложения.

СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

1.1. Понятие и составляющие интеллектуальной миграции. Место квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в трудовой миграции.

1.2. Основные подходы к классификации категорий трудовых мигрантов. Квалифицированная и высококвалифицированная иностранная рабочая сила.

1.3. Система регулирования трудовой миграции в РФ в части привлечения квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы.

ГЛАВА 2. ТЕНДЕНЦИИ МИГРАЦИИ И ПРАКТИКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РФ

2.1. Потребности экономики России в квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силе.

2.2. Масштабы привлечения иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в РФ.

2.3. Практика привлечения и перспективы закрепления иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в экономике РФ.

ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЭКОНОМИКУ РФ С УЧЕТОМ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА

3.1. Опыт зарубежных стран в привлечении квалифицированных и высококвалифицированных специалистов.

3.2. Рекомендации по совершенствованию организационно - экономических механизмов привлечения и поддержки квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в России.

3.3. Развитие методической базы стимулирования миграции иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 – Распределение квоты на выдачу разрешений на работу иностранным гражданам и их доля в составе занятого населения по субъектам РФ.

Приложение 2 – Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу по профессиональным группам и странам происхождения в 2012 г.

Приложение 3 – Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу по профессиональным группам и субъектам Российской Федерации в 2012 г.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Детализация понятия «интеллектуальная миграция» и усовершенствование классификации международной миграции квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в современных условиях развития международных отношений

На современном этапе развития общества и производства наблюдается ограниченность в квалификации и подготовке необходимых для экономики конкретной страны кадров. Ни одно государство не в состоянии обеспечить себя всеми категориями специалистов, требуемых для выполнения всех рабочих процессов, которые становятся все более технологичными и комплексными. Это приводит к возрастанию роли международной мобильности знаний и компетенций, носителями которых являются специалисты и профессионалы различных уровней.

Прогнозируемый аналитиками консалтинговой компании McKinsey кризис квалификации будет иметь серьезные последствия и затронет все страны мира. Так, по оценкам экспертов, к 2020 г. нехватка высококвалифицированных кадров будет составлять 38-41 млн человек, а работников с необходимыми техническими навыками - 45 млн человек. Дефицит квалифицированной рабочей силы с высшим образованием достигнет 40 млн человек. При этом спрос на такие кадры будет предьявляться как в развитых, так и в развивающихся странах.³

В условиях развития экономики и модернизации производства, перехода на рынок высокотехнологичной продукции важнейшим компонентом политики государства и институтов и организаций становится совершенствование процессов управления и расширения кадрового потенциала. Основные направления деятельности заключаются во внедрении прорывных технологий, обеспечении высококвалифицированными кадрами и профессиональной подготовке специалистов, детальной проработке организационных вопросов и общем росте деловой и управленческой культуры. Владение современными знаниями в области высоких технологий специалисты, а также профессиональные управленцы, финансисты и программисты составляют особую категорию кадрового состава. В различных государствах существуют неодинаковые возможности для подготовки местных высококвалифицированных кадров. Необходимость экономики в таких специалистах может зачастую быть восполнена за счет иностранных работников. Миграция в качестве интеллектуального сотрудничества, основой которого

³ Доклад «The world at work: jobs, pay, and skills for 3,5 billion people» The McKinsey Global Institute (MGI) June 2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/the-world-at-work> (дата обращения: 15.01.2015).

является экономическое развитие - закономерная и неотъемлемая часть процесса инновационного развития.

В соответствии с теорией обмена знаниями и опытом иностранные специалисты переезжают в поисках работы или для работы по контракту. Отдельную категорию составляют также студенты и молодые специалисты. Данный вид миграции в настоящее время характерен для всех экономик мира. Создание совместных предприятий, внедрение техники и обучение местного персонала, работа над проектом в рамках сотрудничества для страны-донора и страны-реципиента - такой вид миграции является наиболее желательным, так как происходит взаимообмен опытом, информацией о технологиях и так далее.

Теория “утечки умов” является негативной характеристикой для любой экономики, так как эмиграция высококвалифицированных кадров ведет к растрате интеллектуального потенциала страны, снижению темпов социально-экономического развития и потере возможности по быстрому переходу к модернизированной модели технологичной экономики.

Интеллектуальная миграция является неотъемлемой частью определенного уровня развития мирохозяйственных связей и наиболее полно проявляется в качестве характеристики инновационной постиндустриальной экономики.

В настоящее время в мировой практике существует несколько определений понятия интеллектуальная миграция. Однако общим является то, что в ее основе заложена миграция ученых, инженеров, специалистов в области науки и техники, представителей творческой интеллигенции, а также бизнес-элит и предпринимательского сообщества. Расширенное определение включает в себя весь комплекс миграционных потоков квалифицированных и высококвалифицированных работников, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом более одного года. Это международная миграция научных и преподавательских кадров высокой и высшей квалификации, реально или потенциально занимающихся научными исследованиями и разработками или обслуживанием такой деятельности. При этом некоторыми учеными в категорию выезжающих из страны специалистов, занимающихся квалифицированным, интеллектуальным или творческим трудом, включаются потенциальные высококвалифицированные специалисты, а именно: студенты, аспиранты и стажеры, а также работающие по контракту тренеры, спортсмены, артисты и лица творческих профессий. Ключевым аспектом интеллектуальной миграции является ее влияние на страну эмиграции. Данный вид миграции несет в себе инвестиционный потенциал для человеческого капитала принимающей стороны и возможность получения мультипликационного эффекта от внедрения и использования труда, изобретений и наработок иммигрантов -

высококвалифицированных специалистов, а также их опыта и компетенций, передаваемых местным молодым специалистам. Интеллектуальная миграция предоставляет возможность создания национального высокотехнологичного сектора путем задействования иностранных высококвалифицированных специалистов.

При этом временная миграция квалифицированных и высококвалифицированных кадров практически равнозначна по форме международному сотрудничеству, а постоянная представляет из себя эмиграцию. Современные тенденции также включают и виртуальную передачу знаний и опыта, передачу услуг без физического перемещения.⁴

В данном исследовании основной акцент сделан на ключевом разделе, входящем в широкую трактовку понятия интеллектуальная миграция, а именно, на миграции квалифицированных и высококвалифицированных специалистов. При этом процессы миграции студентов и аспирантов, бизнес-элит и творческой интеллигенции автором в работе более подробно не рассматриваются из-за отсутствия конкретных статистических данных, большой вариативности причин и целей, влияющих на принятие решения о переезде, а также из-за эпизодического характера таких процессов. В предлагаемой схеме (рисунок 1) с учетом использования различных методологий и вышеперечисленных теорий российских и зарубежных ученых приведено уточнение отношения базового широкого понятия интеллектуальной миграции применительно к авторскому подходу в данной диссертации.



Рисунок 1 – Взаимосвязь понятий, входящих в интеллектуальную миграцию
Источник: составлено автором.

⁴ Глушенко Г.И. Влияние международной трудовой миграции на развитие мирового и национального хозяйства. М.: ИИЦ «Статистика России», 2006. С. 110-130.

Таким образом, в настоящем диссертационном исследовании рассматриваются миграционные потоки квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в Российскую Федерацию как часть глобальной интеллектуальной миграции, осуществляемой между государствами специалистами с различными уровнями квалификации и связанной со сменой места жительства и работы на временной и постоянной основе.

2. Оценка методов определения потребности экономики России в иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силе. Установление характера и степени зависимости структуры и объема потребности в иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силе от уровня инновационности и экономического развития конкретного субъекта РФ

В современных условиях российская экономика сталкивается с рядом внешних и внутренних проблем, таких как: ограничение доступа к зарубежным технологиям, отсутствие достаточных источников финансирования, сокращение профессиональных кадровых ресурсов. Задача восстановления промышленного роста, повышения доли высокотехнологичных обрабатывающих отраслей производства и осуществления инновационных проектов в краткосрочном периоде предусматривает необходимость привлечения квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов.

Данная практика является общемировым трендом, в том числе способствующим обмену опытом и компетенциями. На рисунке 2 обобщены наиболее значимые на наш взгляд внутренние и внешние факторы, обуславливающие необходимость привлечения иностранных специалистов в Россию. Общие объемы привлечения иностранных работников в экономику РФ являются значительными – 1,6 млн чел. в 2014 г., что составило 2,3% от численности занятых в экономике в среднегодовом исчислении. С учетом потребности высокотехнологичных секторов экономики в квалифицированных и высококвалифицированных кадрах в России в ближайшей перспективе сохранится спрос на иностранных специалистов в различных областях.

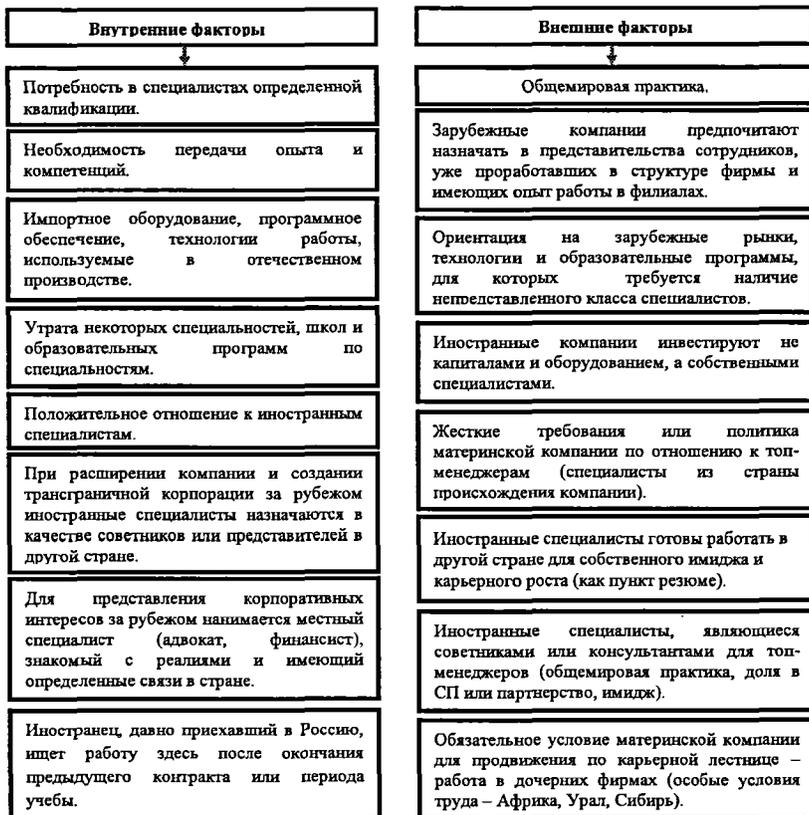


Рисунок 2 – Внутренние и внешние факторы, влияющие на процессы привлечения иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в Россию

Источник: составлено автором.

Согласно прогнозу баланса трудовых ресурсов РФ на 2014-2016 гг., разработанному Министерством труда и социальной защиты РФ, ожидается рост численности иностранных трудовых мигрантов до 3,2% в 2016 г.⁵

Каким образом проводится определение дополнительной потребности в иностранной рабочей силе в Российской Федерации? Расчеты ведутся на основе

⁵ Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ на 2014-2016 годы. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/about/reports/1> (дата обращения: 06.01.2016).

последовательного обобщения заявок конкретных предпринимателей в регионах, а также прогнозных проработок федеральными министерствами и ведомствами величины квот на иностранных работников. Схематично механизм определения потребности в иностранных работниках представлен на рисунке 3.

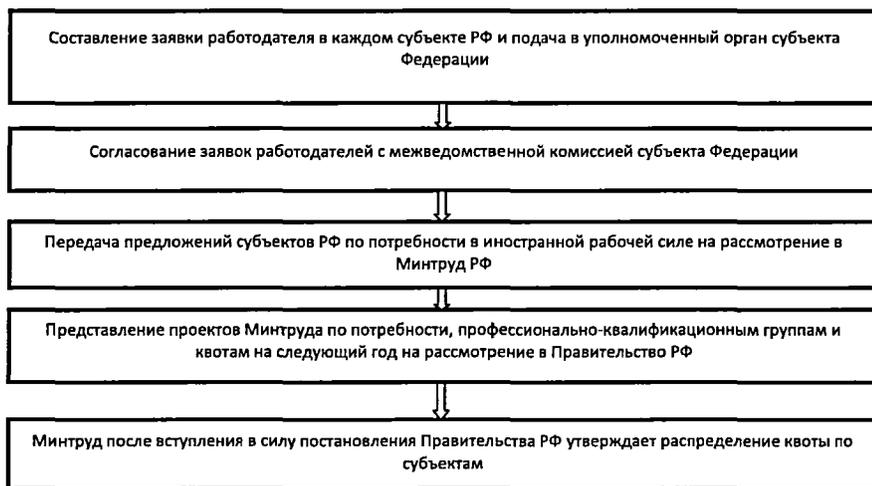


Рисунок 3 – Схема определения потребности в иностранной рабочей силе в РФ

Источник: составлено автором.

Количественные данные о потребности экономики РФ в иностранной рабочей силе приведены в таблице 1. В рамках выделенных квот регионы выдают разрешения на работу иностранным гражданам, а также продают патенты (с 2012 года). Количество выданных разрешений может служить показателем того, в какой степени удовлетворяется заявленная потребность (см. таблицу 2). Сравнение данных таблиц показывают наличие в экономике РФ стабильного неудовлетворенного спроса на иностранных специалистов высшей квалификации (от 52% в 2011 году до 30% в 2014 году).

Таблица 1 – Потребность РФ в высококвалифицированных специалистах в 2011-2014 гг. (тыс. человек)

	2011	2012	2013	2014	2014 в % к 2013
Общая потребность в иностранных работников, всего:	1745,5	1745,6	1745,5	1631,6	93,5
Из них ВКС	139,4	106,8	97,9	101,9	105,0
В том числе: руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	109,6	86,6	74,6	79,2	106,2
специалисты высшей профессиональной квалификации	29,8	20,2	23,3	22,7	97,7

Источник: составлено автором по данным Росстата - Сборник «Труд и занятость в России» за 2011-2014 гг. [Электронный ресурс]. URL:http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/IssWWW.exe/Stg/01-46.doc (дата обращения: 06.01.2016) и ФМС РФ за 2011-2014 гг. Данные получены по официальному запросу ИСПИ РАН в ФМС РФ в ноябре 2015 г.

Таблица 2 – Иностранные работники, имеющие действующие разрешения на работу в РФ в 2011-2014 гг. (тыс. человек)

	2011	2012	2013	2014	2014 в % к 2013
Иностранные работники, всего:	1027,9	1148,7	1111,5	1043,8	94,0
Из них ВКС	65,9	62,4	58,3	70,8	122,0
В том числе: руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	46,0	41,3	32,9	41,0	125,0
специалисты высшей профессиональной квалификации	19,9	20,9	25,4	29,8	118,0

Источник: составлено автором по данным Росстата - Сборник «Труд и занятость в России» за 2011-2014 гг. [Электронный ресурс]. URL:http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/IssWWW.exe/Stg/01-46.doc (дата обращения: 06.01.2016) и ФМС РФ за 2011-2014 гг. Данные получены по официальному запросу ИСПИ РАН в ФМС РФ в ноябре 2015 г.

В какие регионы направляется основной поток иностранных работников? Статистические данные говорят о стабильности потоков трудовых мигрантов в промышленно развитые районы РФ, Москву и Санкт-Петербург, центры нефте- и газодобычи. Центральный, Северо-Западный, Уральский федеральные округа являются основными ареалами использования иностранной рабочей силы. В то же время, явно трудodefицитные территории Сибири и Дальнего Востока за последние годы снизили объем заявок на иностранную рабочую силу

(см. таблицу 3). Это очевидно связано с трудностями в экономическом развитии и феноменом депопуляции данных российских территорий.

Таблица 3 – Распределение квот на выдачу разрешений иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности по федеральным округам за 2011-2014 гг.

Федеральные округа	квоты на выдачу разрешений, тыс. шт.					
	2011	2012	2013	2014	Доля округа в 2011 г. в %	Доля округа в 2014 г. в %
РФ – всего в том числе:	1745,5	1745,6	1745,5	1631,6	-	-
Центральный ФО	377,0	424,8	344,3	325,9	21,6	20,0
Северо-Западный ФО	250,1	240,8	247,1	224,3	14,3	13,8
Южный ФО	100,5	96,7	89,8	79,5	5,8	4,9
Северо-Кавказский ФО	8,9	8,3	9,3	7,5	0,5	0,5
Приволжский ФО	121,1	133,1	153,6	142,8	6,9	8,8
Уральский ФО	139,4	145,6	171,9	171,6	8,0	10,5
Сибирский ФО	111,9	108,9	105,7	87,6	6,4	5,4
Дальневосточный ФО	112,8	109,8	102,5	103,0	6,5	6,3
Резерв квоты по РФ	523,8	477,6	521,3	489,4	30,0	29,8

Источник: составлено по данным Министерства труда и социальной защиты РФ - Распределение по субъектам Российской Федерации квоты на выдачу иностранным гражданам разрешения на работу 2011-2014 гг. - [Электронный ресурс]. URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/orders/1151/Prilozhenie_k_prikazu.doc (дата обращения: 06.01.2016).

На географию привлечения квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в субъекты РФ оказывают существенное влияние многие факторы, в том числе инвестиционная привлекательность регионов, развитость научно-технической и социальной инфраструктуры, уровень и качество жизни населения и прочие. Для выявления связи между степенью инновационности региона и количеством выданных разрешений на работу высококвалифицированным специалистам в диссертации проведено соответствующее исследование. Составленный автором рейтинг субъектов РФ по количеству разрешений на работу за 2014 год сопоставлен с авторитетными рейтингами инновационности субъектов РФ, представленными Ассоциацией инновационных регионов России (АИРР) и Высшей школой

экономики (ВШЭ). Сопоставление показало, что 8 ведущих по характеристикам инновационности регионов России входят и в первую десятку по количеству выданных разрешений для ВКС, используя в своей экономике наибольшее количество иностранных специалистов высшей квалификации (таблица 4).

Таблица 4 – Ранжирование субъектов РФ по инновационным рейтингам и численности привлекаемых ВКС

Регион	Рейтинг (АИРР 2015г.)	Рейтинг (АИРР 2014г.)	Рейтинг (ВШЭ 2014г.)	Рейтинг по количеству разрешений для ВКС в 2014 г.
г. Москва	1	2	1	1
г. Санкт-Петербург	2	1	3	2
Республика Татарстан	3	3	2	12
Нижегородская обл.	4	4	4	10
Калужская обл.	5	5	5	8
Московская обл.	6	6	9	3
Томская обл.	7	8	8	24
Свердловская обл.	8	7	7	9

Источник: Составлено автором на основе данных АИРР - Рейтинг инновационных регионов для целей мониторинга и управления: версия 2015–1.0. АИРР, 2015 [Электронный ресурс]. URL:http://i-regions.org/files/file_47.pdf (дата обращения: 06.01.2016), ВШЭ - Индикаторы инновационной деятельности: 2016: статистический сборник – М.: НИУ ВШЭ, 2016. – 320 с., Росстата - Сборник «Труд и занятость в России», 2015. [Электронный ресурс]. URL:http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/IssWWW.exe/Stg/01-46.doc (дата обращения: 06.01.2016) и ФМС России - Данные получены по официальному запросу ИСПИ РАН в ФМС РФ в январе 2016 г.

3. Выявление и систематизация основных нормативно-правовых, экономических, социальных и организационных проблем, существующих в области привлечения, использования и закрепления иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в экономике РФ

Проведенный в диссертации анализ показал наличие серьезных системных нормативно-правовых, экономических, социальных и организационных проблем, существующих в области привлечения и использования иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в экономике России.

Во-первых, в российском законодательстве в настоящее время отсутствует четкое определение квалифицированных и высококвалифицированных кадров. Например, высококвалифицированным признается тот специалист, которому работодатель готов платить высокую заработную плату (ФЗ №115 «О правовом положении иностранных граждан в РФ» в редакции от 30.12.2015). Очевидно, что это нечеткий и несовершенный критерий, не позволяющий объективно оценить уровень компетентности специалиста и формализовать процессы привлечения иностранных граждан в экономику регионов.

Во-вторых, в связи с отсутствием четких критериев, крайне недостаточна информационно-статистическая база процессов привлечения и использования иностранной квалифицированной рабочей силы в экономику страны и отдельных регионов. Из общих данных (в свою очередь неполных в связи с нелегальной миграцией) о количестве иностранных работников, занятых в экономике РФ, сложно выделить квалифицированных и высококвалифицированных специалистов. Формируемая на основе заявок работодателей по субъектам Федерации - это реальная или заявленная потребность, а выданные на ее основе разрешения на работу – удовлетворенная потребность. Недостаточно проработанной в настоящее время является система координации при составлении таких заявок и их исполнении. Нуждаются в усовершенствовании также схема взаимодействия государственных структур при оценке состояния регионального рынка труда и определении дополнительной потребности экономики региона в иностранной рабочей силе, процессы взаимодействия государственных институтов с коммерческими и общественными структурами, осуществляющими привлечение, подбор и подготовку кадров. Из-за этих и других причин, в том числе дефицита предложения иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы на рынке труда РФ не всегда существует корреляция между заявленной и удовлетворенной потребностью.

В-третьих, проведенный в диссертационной работе анализ показал, что в настоящее время высококвалифицированные иностранные специалисты не имеют каких-либо льгот и преимуществ при трудоустройстве на российские предприятия перед другими иностранцами. Более того, в ряде моментов условия их деятельности хуже, чем у квалифицированных и неквалифицированных работников (медицинское и социальное страхование). Создание для ВКС привлекательных условий труда – задача, полностью возложенная на работодателей. На фоне насущной потребности в высококвалифицированных специалистах в целом ряде регионов страны обращает на себя внимание отсутствие государственной поддержки процессов привлечения иностранных специалистов, обладающих высокими компетенциями.

В-четвертых, в системе государственных органов отсутствуют институты, ведущие целенаправленную работу по регулированию процессов поиска и привлечения иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов. В настоящее время поиском и привлечением высококвалифицированных специалистов занимаются частные структуры (работодатели, кадровые агентства). Между тем, очевидна потребность в определенном государственном воздействии на рынок труда с целью направить квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов для работы в регионы Сибири и Дальнего Востока, а также в формируемые в различных регионах России точки роста и институты развития.

4. Разработка и обоснование направлений совершенствования миграционной политики, организационно-экономических мер по стимулированию привлечения иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в экономику России

В диссертационной работе предложены и обоснованы следующие направления совершенствования миграционной политики в части квалифицированной и высококвалифицированной иностранной рабочей силы:

- совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы процессов использования квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов, выработка четких критериев определения уровня их компетенций;

- обеспечение притока квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в трудодефицитные, приоритетные, с точки зрения перспектив развития страны, регионы Сибири и Дальнего Востока;

- создание механизмов привлечения и закрепления в экономике РФ иностранных специалистов (студентов), получивших или получающих образование в российских ВУЗах и средних специальных учебных заведениях;

- нормативное и организационное сопряжение процесса привлечения иностранных специалистов с процессом возвращения соотечественников из-за рубежа, поскольку последние, в подавляющем большинстве, являются квалифицированными и высококвалифицированными специалистами;

- создание системы действенных организационно-экономических стимулов и льгот для привлекаемых в экономику РФ высококвалифицированных иностранных специалистов.

В диссертационной работе в качестве экономических мер привлечения иностранных специалистов предлагаются следующие:

- установление разовой контрактной премии в зависимости от квалификации специалиста и характеристик региона (территории приоритетного заселения, регионы приоритетного привлечения трудовых ресурсов, территории, где реализуются крупные инвестиционные проекты);

- выплата специалисту пособия на обустройство и переезд («подъемные»);

- предоставление в долгосрочную льготную аренду (на 20 лет) земельных участков под жилищное строительство.

В то же время, система стимулирования и привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов должна содержать механизмы защиты и соблюдения интересов регионов и работодателей. Во-первых, контрактные премии должны выплачиваться иностранным высококвалифицированным специалистам только при условии заключения контракта на максимальный срок – 3 года. Во-вторых, если специалист расторг контракт ранее чем закончилась половина его срока, контрактная премия подлежит возвращению. В-третьих, выплачивать премию целесообразно в несколько траншей – при заключении контракта и после первого года его исполнения.

Источником выплаты контрактных премий ВКС может стать специально создаваемый фонд, формируемый с использованием принципов государственно – частного партнерства. Со стороны государства туда могут быть направлены средства федерального, регионального и муниципальных бюджетов. Со стороны предпринимательского сообщества – средства отдельных корпораций или же союзов и объединений предпринимателей. Одним из источников наполнения фонда могут стать штрафы, взимаемые с работодателей за нарушения в сфере миграции и использования иностранной рабочей силы.

В качестве организационных мер поддержки зарубежных высококвалифицированных специалистов, помимо обеспечивающихся государством послаблений в режиме пребывания на территории РФ и в вопросах налогообложения, предлагаются следующие:

- разработка целевых программ привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов при совместной кооперации региональных и муниципальных властей, УФМС, предпринимательского сообщества;

- выдача разрешений на работу не только приглашаемому специалисту, но и членам его семьи;

- предоставление возможности зарубежному высококвалифицированному специалисту работать на условиях совместительства и совмещения профессий;

- создание с участием региональных, муниципальных бюджетов и частного капитала специальных объектов социальной инфраструктуры для использования иностранными специалистами – дошкольных и школьных учреждений с преподаванием на иностранном языке по международным программам, а также медицинских и рекреационных центров;

- создание специализированных центров, основная задача которых состоит в комплексном содействии организованной, экспертно-консультативной, правовой и информационной деятельности государственных, общественных, акционерных, кооперативных организаций в области привлечения и использования иностранной рабочей силы.

По нашему мнению, необходимо более ясно определить роль государственного контроля в сфере трудовой занятости квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов путем создания специальных структур. Опыт промышленно развитых стран свидетельствует о том, что эффективной формой ведения работ по привлечению иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов является создание специализированных центров, задача которых заключается в консультации и содействии на всех этапах привлечения, использования и закрепления иностранной рабочей силы. Целесообразно создать подобные центры и в России. Одной из задач таких центров должна стать организация процедуры оценки и сертификации иностранных специалистов, подтверждения уровня их знаний и квалификации, поскольку в настоящее время определение уровня квалификации иностранных специалистов проводится работодателями на субъективной основе, без применения каких-либо твердых норм и критериев.

На фоне насущной потребности в высококвалифицированных специалистах в целом ряде отраслей экономики и регионов страны обращает на себя внимание отсутствие государственной поддержки процессов привлечения иностранных специалистов, обладающих высокими компетенциями, а также закрепления их в нужных российскому государству отраслях и территориях путем материальных льгот и преимуществ. Закрепление иностранных ВКС – это инвестиции в человеческий капитал, обеспечивающие мультипликативный эффект. В настоящее время практика закрепления не увязана с законодательством и практически отсутствует. Проанализировав основные категории высококвалифицированных мигрантов и мотивационные факторы иностранных специалистов к переезду на новое место работы, целесообразным, по мнению автора, является разработка механизмов закрепления не только на основе экономических, а также с учетом социальных аспектов (инфраструктура, соцстрахование, вид на жительство/гражданство) и имиджевых (опыт работы в условиях развивающейся

экономики, новые проекты мирового масштаба, преподавательская деятельность, реализация и внедрение собственных изобретений и ноу-хау).

В части совершенствования законодательства автором диссертационной работы предлагается закрепить в федеральных и региональных документах понятия «квалифицированный» и «высококвалифицированный иностранный специалист» на основе наличия документов о среднем специальном и высшем образовании, диплома МВА, стажа работы по специальности. Готовность работодателя платить высокую заработную плату может быть только одним из многих критериев квалификации. Возможность формальной оценки уровня квалификации обеспечивается тем, что РФ имеет договоры о признании документов об образовании более чем с 25 иностранными государствами.

5. Авторская разработка методического инструментария определения финансовых средств, направляемых на материальное стимулирование привлекаемых в Россию высококвалифицированных специалистов на основе многофакторного алгоритма

Одним из перспективных направлений привлечения иностранных специалистов высокой и высшей квалификации в РФ является материальное стимулирование, включающее выплату единовременных премий, помимо компенсаций на расходы по переезду к новому месту работы и первоначальное обустройство, культурно-бытовые нужды в адаптационный период, что требует разработки соответствующей методической базы. В рамках диссертационного исследования разработана методика расчета размеров премии для иностранного специалиста, привлекаемого для работы в Россию.

При расчете величины премии за базу целесообразно принять размер средней заработной платы по региону, корректируемый коэффициентами, отражающими воздействие тех или иных факторов. При необходимости за базу может быть принята иная величина, например средний уровень оплаты труда в сфере приложения труда специалиста. Факторы, в свою очередь, можно условно объединить в две укрупненные группы, отражающие с одной стороны местные условия, а с другой – индивидуальные характеристики специалиста. К первой группе можно отнести такие факторы, как общая потребность в квалифицированных и высококвалифицированных специалистах, сферы деятельности, формирующие данную потребность в регионе, его географическое расположение и социально-экономическое состояние, характеристики конкретного населенного пункта, обуславливающие комфортность проживания. Ко второй

группе – уровень квалификации специалиста, его отраслевую специализацию, возраст, семейное положение. Влияние данных факторов на размер пособия может быть выражено через один или несколько показателей, значение которых определяет размерность корректирующих коэффициентов. Расчет осуществляется по наиболее актуальным на момент его проведения данным.

Расчет премии осуществляется по формуле:

$$Pd = MG_i \cdot kPQT_i + MG_i \cdot kGR_i + MG_i \cdot kPVO_i + MG_i \cdot kSZ_i + MG_i \cdot kRBE_i + MG_i \cdot kLR_i + MG_i \cdot kIRP_i + MG_i \cdot kLi + MG_i \cdot kCi + MG_i \cdot kLi + MG_i \cdot kGCl_i + MG_i \cdot kMPH_i + MG_i \cdot kCRl_i + MG_i \cdot kPi + MG_i \cdot kGAd + MG_i \cdot kAd + MG_i \cdot kMd + MG_i \cdot kFd$$

где:

Pd – размер премии иностранному специалисту d

MG_i – средняя заработная плата в i -ом регионе

$kPQT_i$ - корректирующий коэффициент, отражающий потребность в квалифицированных специалистах в i -ом регионе

kGR_i - корректирующий коэффициент, отражающий отнесение i -ого региона к соответствующей группе в рейтинге Ассоциации инновационных регионов России

$kPVO_i$ - корректирующий коэффициент, отражающий долю работников, занятых в обрабатывающей промышленности в i -ом регионе

kSZ_i - корректирующий коэффициент, отражающий наличие в i -ом регионе особых экономических зон, территорий опережающего развития, зон территориального развития

$kRBE_i$ - корректирующий коэффициент, отражающий отнесение i -ого региона к территориям Крайнего Севера и приравненных к ним местностей

kLR_i - корректирующий коэффициент, отражающий отнесение i -ого региона к соответствующей географической территории

$kIRP_i$ - корректирующий коэффициент, отражающий объем ВРП в расчете на душу населения в i -ом регионе

kPi - корректирующий коэффициент, отражающий объем инвестиций в основной капитал в расчете на душу населения в i -ом регионе

kCi - корректирующий коэффициент, отражающий отнесение i -ого региона к территориям, приоритетным для заселения в рамках программы переселения соотечественников

kLi - корректирующий коэффициент, отражающий присутствие i -ого региона в перечне субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным

$kGCl_i$ - корректирующий коэффициент, отражающий общие характеристики населенного пункта l в i -ом регионе

$kMPH_i$ - корректирующий коэффициент, отражающий среднюю цену жилья на первичном рынке в населенном пункте l i -ого региона

$kCRl_i$ - корректирующий коэффициент, отражающий уровень преступности в населенном пункте l i -ого региона

$kPli$ - корректирующий коэффициент, отражающий отнесение населенного пункта l в i -ом регионе к особо загрязненным территориям

$kGAd$ - корректирующий коэффициент, отражающий наличие степени у специалиста d

kAd - корректирующий коэффициент, отражающий возраст специалиста d

kMd - корректирующий коэффициент, отражающий нахождение в браке специалиста d

kFd - корректирующий коэффициент, отражающий наличие/число детей у специалиста d .

Для апробации предложенной методики проведены тестовые расчеты по условным специалистам А, В и С. Для выявления влияния территориального фактора на размер премии каждый из условных специалистов обладает одинаковыми личными характеристиками, а именно: обладает степенью магистра, не имеет диплома МВА, находится в возрасте старше 27 лет, женат, имеет 1 ребенка.

Специалист А приглашается для работы в Санкт-Петербург, специалист В – в Иркутск, специалист С – в Петропавловск-Камчатский. При этом за основу при расчете принят размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы за январь – сентябрь 2015 года в размере 42214 рублей для Петербурга, 31864 рублей для Иркутской области и 55083 рублей для Камчатского края.

Исходя из результатов расчета, размер премии для иностранного специалиста, привлекаемого для работы в Российской Федерации, существенно варьирует по регионам РФ, составляя максимальную величину на территории Дальнего Востока (2049087,6 рублей), снижаясь в Сибири (1026020,8 рублей) и достигая минимальной величины в Европейской части, особенно на территории мегаполисов (848501,4 рублей для Санкт-Петербурга), уже обладающих высокими характеристиками комфортности проживания.

Тем самым предлагаемый механизм позволяет не только стимулировать приток квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в Российскую Федерацию, но и способствовать их направлению в регионы приоритетного развития и имеющие важное геополитическое значение.

III. Научные публикации по теме диссертационного исследования

Научные статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (из списка ВАК):

1. Жестерев Д.В. Влияние эмиграции на процесс модернизации экономики России.// Вестник РАЕН, 2013/2, том 13, с. 96-101. (0,7 п.л.)
2. Жестерев Д.В. Поощрение иммиграции высококвалифицированных специалистов в Московский регион.//Вестник РАЕН, 2014/ 3, том 14, с. 90-94. (0,5 п.л.)
3. Жестерев Д.В., Кабалинский А.И. Зарубежный опыт привлечения высококвалифицированных специалистов для обеспечения экономического роста и инновационного развития государств и регионов.// Вестник РАЕН, 2015/2, том 15, с. 49-51. (0,3 п.л.)
4. Жестерев Д.В. Особенности рынка труда и занятости населения в Москве и Московской области.// Вестник РАЕН, 2015/2, том 15, с. 72-76. (0,6 п.л.)
5. Жестерев Д.В., Топилин А.В. Миграция высококвалифицированных специалистов и инновационное развитие России и ее регионов.// Экономика и предпринимательство, № 3 (ч.2), 2015 г., с. 119-124. (0,7 п.л.)
6. Жестерев Д.В., Андрюшина И.С. Финансово-экономические механизмы привлечения иностранной высококвалифицированной рабочей силы в экономику регионов РФ.// Вестник РАЕН, 2015/6, том 15, с. 119-121. (0,3 п.л.)

Научные статьи в других журналах и сборниках:

7. Жестерев Д.В. Роль миграции в привлечении высококвалифицированных иностранных специалистов для модернизации российской экономики.// Проблемы теории и практики реформирования региональной экономики. Сборник научных трудов. – М.: ИРЭИ, выпуск №12, 2011, с. 84-92. (0,5 п.л.)
8. Жестерев Д.В. Основные социально-экономические показатели, влияющие на инновационное развитие регионов.// Инновационные подходы к решению экономических задач обеспечения национальной безопасности. Сборник материалов межвузовской студенческой научно-практической конференции. – М.: Российская таможенная академия, 2013, с. 67-70. (0,3 п.л.)
9. Жестерев Д.В. Привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов для модернизации экономики регионов РФ.// Страны СНГ

через призму переписей населения. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – М.: ФБНУ «ИМЭИ», 2013, с. 88-91. (0,2 п.л.)

10. Жестерев Д.В. Интеллектуальная миграция. Привлечение высококвалифицированных иностранных специалистов для модернизации экономики России.// Сборник материалов IX Международной Кондратьевской конференции «Новая модель экономического роста: теоретические конструкции и реальная политика». Москва, 11-12 ноября 2014 г., с. 162-164. (0,3 п.л.)
11. Жестерев Д.В. Значение миграции высококвалифицированных кадров для национальной безопасности и экономического развития России. Сборник материалов X Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире». Санкт-Петербург, 11 июня 2015 г., с. 18-21. (0,2 п.л.)
12. Жестерев Д.В. Привлечение высококвалифицированных кадров в экономику России и взаимодействие со странами ЕАЭС в контексте миграционной политики. Материалы Международной научно-практической конференции «Проблемы демографического развития государств Таможенного союза и стратегические подходы к дальнейшему наращиванию демографического потенциала». Москва, 13-14 октября 2015 г., с. 41-43. (0,2 п.л.)
13. Жестерев Д.В. Потребность в иностранной квалифицированной рабочей силе для экономики регионов России. Материалы международной научно-практической конференции «Моделирование демографического развития и социально-экономическая эффективность реализации демографической политики России». Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Институт социально-политических исследований РАН. Москва, 3 декабря 2015 г., с.381-389. (0,7 п.л.)
14. Жестерев Д.В. Глава 10. Роль иностранных квалифицированных кадров в инновационном развитии экономики субъектов РФ.// Экономический рост и инновационное развитие в регионах РФ: инструменты активизации. Коллективная монография под общ. ред. вице-президента РАЕН, д.э.н. профессора Бурака П.И. – М.: «Научный консультант», 2016 г., с.185-200. (0,8 п.л.)

Жестерев Денис Владимирович
«Привлечение иностранной квалифицированной и
высококвалифицированной рабочей силы в экономику Российской
Федерации с учетом опыта зарубежных стран»

В диссертационном исследовании уточнены понятия интеллектуальной миграции и определены подходы к классификации миграции квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в современных условиях. Подтверждена и конкретизирована устойчивая зависимость структуры и объема потребности в квалифицированной и высококвалифицированной иностранной рабочей силе от уровня инновационности и экономического развития конкретного субъекта РФ. Выявлены и систематизированы основные нормативно-правовые, экономические, социальные и организационные проблемы, существующие в области привлечения, использования и закрепления иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в экономике России. С учетом анализа зарубежного опыта и возможности его применения сформулирован комплекс предложений по совершенствованию миграционной политики и экономических механизмов привлечения квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов в инновационный сектор экономики РФ и созданию материальных условий для их закрепления и плодотворной работы в стране. Разработана методика определения объемов финансовых средств, направляемых на материальное стимулирование привлекаемых в Россию высококвалифицированных иностранных специалистов на основе многофакторного алгоритма, учитывающего потребность конкретного субъекта РФ в таких специалистах, степень инновационности и приоритетности развития региона, его географическое расположение и социально-экономическое состояние, уровень квалификации специалиста, его отраслевую специализацию, возраст, семейное положение. Предлагаются организационные меры по совершенствованию миграционной политики в отношении квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов, включающие развитие специализированных служб для работы с данной категорией мигрантов, применение программно-целевых методов управления, совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы, регулирующей использование труда иностранной высококвалифицированной рабочей силы.

Denis V. Zhesterev
Recruitment of foreign skilled and highly-skilled specialists for Russian economy considering the practice followed in foreign countries

This thesis specifies the definition of intellectual migration and determines approaches to the classification of qualified and highly-qualified specialists' migration in the present context. The research confirms strong dependence of requirement of skilled and highly-skilled foreign labour force on the level of innovation and economic development of the a certain Russian region. It stipulates the main legal and regulatory, economic, social and organizational problems in the sphere of recruitment, employment and settling down of skilled and highly-skilled specialists in Russian economy. Complex proposals for improving migration policy and economic techniques of attracting qualified and highly-qualified foreign specialists into innovative sector of Russian economy and creating financial conditions for their settling down and productive work in the country is presented in the thesis considering the practice followed in foreign states. Also the methodology of financial resources estimation needed for monetary stimulation of recruited foreign highly-skilled professionals is created on the basis of multiple-factor algorithm which includes the demand of a certain Russian region of such specialists, the level of innovations and priority development, its geographic location and social and economic conditions and at the same time the specialist's skill level, industry specialization, age and family status. The thesis proposes organizational measures for improving migration policy concerning qualified and highly-qualified specialists, including the development of special services working with this category of migrants, implication of program and purpose-oriented management, updating legal and regulatory base regulating employment of foreign skilled and highly-skilled specialists.

Подписано в печать: 21.10.2016
Объем: 1,0 п.л.
Тираж: 110 экз. Заказ № 685173
Отпечатано в типографии «Rusafe»
129110, г. Москва, пр-т Мира, д. 47 стр. 1
(499) 653-63-83, www.ru-cafe.ru