

На правах рукописи



Рубинская Этери Девисовна

**МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ РОССИИ В СИСТЕМУ
МИРОХОЗЯЙСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ**

Научная специальность 5.2.5. Мировая экономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

доктора экономических наук

Ростов-на-Дону-2023

Диссертационная работа выполнена в ФГБОУ ВО «Ростовский
государственный экономический университет (РИНХ)»

- Научный консультант:** доктор экономических наук, доцент
Исраилова Элима Адамовна
- Официальные оппоненты:** **Воробьева Ольга Дмитриевна,**
доктор экономических наук, профессор, профессор
кафедры демографии ФГБОУ ВО «Московский
государственный университет имени М.В.
Ломоносова» (г. Москва)
Патласов Олег Юрьевич,
доктор экономических наук, профессор, профессор
кафедры экономики и управления ЧУОО ВО «Омская
гуманитарная академия» (г. Омск)
Рязанцев Сергей Васильевич,
доктор экономических наук, профессор, главный
научный сотрудник, заведующий Лабораторией
международных демографических исследований
Института демографических исследований –
обособленное подразделение ФГБУН Федерального
научно-исследовательского социологического центра
Российской академии наук (г. Москва)
- Ведущая организация:** **ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
университет» (г. Краснодар)**

Защита диссертации состоится «11» октября 2023 г. в 10.00 часов на заседании диссертационного совета 24.2.373.02 на базе ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» по адресу: 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 69, ауд. 334.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 69, ауд. 315.

Текст автореферата размещен на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки России <http://vak.ed.gov.ru> и на официальном сайте РГЭУ (РИНХ) www.rsue.ru в разделе «Защита диссертаций».

Отзывы на автореферат, заверенные печатью, просим направлять по адресу: 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 69, ауд. 321, диссертационный совет 24.2.373.02.

Автореферат разослан «___» _____ 2023 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета 24.2.373.02
д.э.н., профессор

В.А. Бондаренко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. На современном этапе развития мировой экономики миграционные процессы приобрели динамичный характер. По данным Международной организации по миграции, в 2020 году в мире за пределами своих стран проживали и работали примерно 281 миллион человек, из которых 2/3 – трудящиеся мигранты (169 млн. человек).¹ Вопреки прогнозам, пандемия COVID-19 существенно не отразилась на динамике миграционных процессов, количество международных мигрантов продолжает расти (для сравнения, в 2019 году в мире насчитывалось 272 млн. международных мигрантов).² Вместе с тем, несмотря на значительные масштабы международной трудовой миграции, на мировом рынке труда существует неудовлетворенный спрос на высококвалифицированную и квалифицированную рабочую силу, обостряя тем самым конкурентную борьбу за нее между странами.

Начиная с 90-х годов XX в. Россия прочно вошла в число стран с высокими показателями внешней миграции. Однако, для страны характерно несоответствие качественной компоненты трудовой миграции социально-экономическим потребностям (приток низкоквалифицированной рабочей силы, отток высококвалифицированных специалистов), что явно проявилось в контексте стратегического вектора развития страны, обозначенного в Указе Президента Путина В. В. от 21 июля 2020 № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года». В экономике, основанной на знаниях, высококвалифицированные сотрудники приобретают ключевую ценность. Интеллект становится фактором производства более значимым, чем капитал. Отток за границу высококвалифицированных специалистов отрицательно влияет на научный потенциал государства, нанося невосполнимый ущерб отечественной экономике, науке, образованию, культуре.

В условиях санкций Запада, направленных на ослабление и сдерживание

¹ World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>.

² Там же.

экономического потенциала России, инновационное и технологическое развитие приобретает особо острую актуальность, однако, достижение их только за счет внутренних ресурсов невозможно. Необходима четкая ориентация миграционной политики на привлечение и удержание иностранных высококвалифицированных специалистов, обладающих нужными для национальной экономики компетенциями, что требует изменения подходов к регулированию процессов международной миграции этой категории трудовых мигрантов, пересмотра стратегических ориентиров миграционной политики в отношении них и инструментов управления, поиска решений проблемы с учетом национальных интересов и наиболее эффективных мировых практик. В то же время, после 24 февраля 2022 году (начала Специальной военной операции на Украине) наблюдается эмиграционный отток российских квалифицированных специалистов за рубеж, что имеет негативные последствия не только для различных сегментов рынка труда, но и в целом для социально-экономического развития страны. 12 мая 2023 года указом Президента РФ Путина В. В. № 342 внесены изменения в Концепцию государственной миграционной политики России, в частности, добавлен пункт о необходимости создания инструментов, нацеленных на сокращение миграционного оттока из Российской Федерации, что актуализирует проблематику удержания и возвращения отечественных профессионалов, а также исследование международной миграции высококвалифицированных специалистов в условиях интеграции России в систему мирохозяйственных связей.

Степень научной разработанности проблемы. В методологических подходах к анализу процессов миграции высококвалифицированных специалистов мы опираемся на достижения классических и современных экономических школ.

В аналитическое рассмотрение вопросов влияния различных факторов на направления и масштабы международной миграции высококвалифицированных специалистов внесли вклад ведущие российские и зарубежные ученые, такие как: Гапонова А., Глик-Шиллер Н., Иредейл Р., Каменский А., Кастельс М., Лебедева Е., Портес Саймон Дж., А., Скелдон Р., Смирнова Е., Топилин А., Ушкалов И., Файндлей А., и др.

Взаимосвязь между феноменом глобализации и миграцией раскрыта в работах таких ученых как: Кастлз С., Кругман П., Массей Д., Миллер М., Симон Ж., Сталкер П., Эпплеярд Р., которые провели обширный анализ миграционных тенденций в различных странах и регионах в продолжительной временной перспективе. Аспекты миграции и развития территорий в рамках теории мировой экономики рассмотрены в работах Валлерстайна И., Ли Э., Плетнева Э., Потемкиной О., Равенстайна Е., Сассен С., Финн М. и др.

Роль регулирования миграционных процессов, возможностей управления ими была объектом масштабных исследований Гэлбрейта Дж., Козна Р., Линдберга П., Тапиноса Ж., Хуго Г.

Аналитическому рассмотрению проблем миграции высококвалифицированных специалистов и последствий ее регулирования для мирохозяйственных взаимоотношений посвящены работы российских и иностранных ученых Абеллы М., Аларкона Р., Воробьевой О., Глущенко Г., Зоновой Т., Лоуэлла Л., Малахи И., Мкртчяна Н., Мюнза Р., Солта Д., Флоринской Ю., Холзманна Р., Цапенко И., и др.

Анализ общих закономерностей взаимосвязи миграции и российского сегмента мирового рынка труда, причины, масштабы и последствия интеллектуальной миграции, оценка миграционной ситуации в России с позиции рынка труда, изучение масштабов и структуры миграционных потоков между странами СНГ и Россией исследовались Валентеем Д., Витковской Г., Вишневым А., Градобитовой Л., Денисенко М., Зайончковской Ж., Земсковым В., Зинченко Н., Змияком С., Ивахнюк И., Ионцевым В., Исполитовым С., Израиловой Э., Колосовой Р., Красинцом Е., Максаковой Л., Метелевым С., Молодиковой И., Мукомелем В., Нитобургом Э., Переведенцевым В., Рыбаковским Л., Рязанцевым С., Ткаченко М., Тюрюкановой Е., Хоревым Б., Цапенко И., Чудиновских О., Юдиной Т. и другими учеными. Теоретическая основа исследования указанных вопросов представлена в работах зарубежных ученых – Билсборроу Р., Бхагвати Дж., Коулмана Д., Старка О., Тодаро М. и др.

Проблемам исследования изменений региональной экономики в условиях глобализации, а также региональным аспектам миграции посвящены работы

Батищевой Г., Вардомского Л., Гранберга А., Изарда У., Лесаж М., Патласова О., Скатерщиковой Е., Шевченко И. и др.

Различные аспекты образовательной миграции активно обсуждаются научным сообществом, что находит отражение в теоретических и эмпирических работах российских и зарубежных ученых, таких как Айдрус И., Альтбах Ф., Арефьев А., Волох В., Де Вит Х., Лиферов А., Майер Р., Можаяева Л., Найт Дж., Письменная Е., Рамбли Л., Садовничий В., Скотт П., Филиппов В., Шереги Ф., и др.

Разрабатываемые научные направления и представляющие их ученые оказали влияние на формирование авторской научной позиции по анализируемой проблеме. Отсутствие целостного подхода к понятийно-категориальному аппарату, определению роли иностранных высококвалифицированных специалистов в экономическом развитии, направлениям и инструментам регулирования данной категории трудовых мигрантов определили цель и задачи диссертационной работы.

Цель диссертационного исследования состоит в выявлении современных тенденций и особенностей международной миграции высококвалифицированных специалистов в/из России в контексте развития мирового рынка труда и национальной экономики, также в разработке рекомендаций по совершенствованию миграционной политики РФ в части привлечения, возвращения и удержания иностранных и российских высококвалифицированных специалистов на национальном и региональном уровнях.

В рамках поставленной цели определены **задачи исследования**:

1. Исследовать сущность международной миграции рабочей силы и обосновать отнесение ее к экономической научной категории.
2. Обосновать и сформировать новый методологический подход к исследованию международной миграции высококвалифицированных специалистов на основе анализа и обобщения существующих подходов.
3. Раскрыть влияние глобальных трендов мировой экономики на международную миграцию высококвалифицированных специалистов.

4. Исследовать эффективные практики регулирования миграции высококвалифицированных специалистов на основе критического анализа мирового опыта привлечения иностранных специалистов.

5. Определить новых акторов интенсификации миграции высококвалифицированных специалистов и раскрыть их роль в регулировании данного типа трудовых мигрантов.

6. Рассмотреть механизм регулирования миграции высококвалифицированных специалистов в России и определить его роль в привлечении иностранных высококвалифицированных специалистов.

7. Обосновать новые направления привлечения/удержания и интенсификации миграции высококвалифицированных специалистов в России на основе анализа особенностей, тенденций и проблем, определяющих миграцию высококвалифицированных специалистов в России.

8. Выявить роль внутригосударственных регионов в привлечении высококвалифицированных специалистов в контексте возрастающего влияния регионализации как тенденции мировой экономики.

9. Раскрыть основные факторы миграционной привлекательности региона для высококвалифицированных специалистов с целью аргументации необходимости повышения роли субъектов РФ в миграционном регулировании.

10. Определить влияние особенностей социально-экономического положения регионов и их современного развития на привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов (на примере Южного федерального округа).

11. Выявить возможности образовательной миграции в решении проблемы нехватки высококвалифицированных специалистов.

12. Обосновать на основе авторских эмпирических исследований, что иностранные студенты являются потенциально квалифицированными специалистами для рынка труда.

13. Предложить инструментарий вовлечения иностранных студентов в рынок труда в соответствии с потребностями региональной экономики.

Объектом исследования являются процесс и структура международной миграции высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации.

Предмет исследования - система регулирования международной миграции высококвалифицированных специалистов и механизмы их привлечения на российский рынок труда в контексте тенденций мировой и национальной экономики.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Исследование выполнено в рамках специальности 5.2.5. Мировая экономика в соответствии с: п. 4 «Интернационализация и глобализация экономических процессов», п. 10 «Международная трудовая миграция», п. 24. «Международная экономическая интеграция», п. 26 «Участие Российской Федерации в системе международных экономических связей. Внешнеэкономическая деятельность российских экономических субъектов. Внешнеэкономическая политика Российской Федерации» паспорта специальности ВАК при Минобрнауки России (экономические науки).

Методология и методы диссертационного исследования. Теоретико-методологической основой диссертационной работы послужили фундаментальные исследования зарубежных и отечественных ученых, посвященные тенденциям развития мирохозяйственных связей, проблематике международной миграции высококвалифицированных специалистов в условиях новой экономической реальности, факторов миграционной привлекательности и инструментария регулирования этого типа трудовой миграции. Методология основана на принципах системного анализа. В диссертационном исследовании применялись общенаучные, эмпирико-теоретические, сравнительные методы исследования российской и зарубежной миграционной статистики, метод синтеза теоретического и практического материала, а также методы полевых социологических исследований.

Информационно-эмпирическую базу исследования составляют данные официальной статистики Росстата РФ и ее региональных подразделений, Федеральной миграционной службы РФ (упразднена в 2016 году), Министерства внутренних дел РФ (МВД), Центрального Банка РФ (ЦБ РФ), Федеральной таможенной службы РФ (ФТС), статистические данные и аналитические отчеты,

представленные на сайтах международных организаций: Международной Организации по Миграции (МОМ), Международной Организации Труда (МОТ), Всемирного Банка (ВБ), Статистической службы Европейского союза (Евростат), Евразийской Экономической комиссии (ЕЭК), Специализированной комиссии ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Всемирного экономического форума (ВЭФ), Организации Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР), Института международного образования. Эмпирическую базу исследования составили монографии, научно-исследовательские статьи зарубежных и отечественных ученых, результаты социологических опросов, в том числе двух авторских социологических исследований, дизайн которых включал в себя анкетирование и личные интервью.

Нормативно-институциональную базу исследования составляют нормативно-правовые документы интеграционных объединений (Евразийского экономического союза, Европейского союза), законодательные и нормативные документы в области регулирования внешней трудовой миграции Российской Федерации и ее субъектов: концепции, стратегии, программы, а также планы по их реализации.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность диссертационного исследования, репрезентативность материалов, выводов, рекомендаций и предложений достигнута за счет глубокого анализа концептуальных теоретических и методологических подходов, использования масштабной фактологической и статистической базы, сравнительной диагностики инструментария миграционной политики на национальном (внутрирегиональном), наднациональном уровнях регулирования миграции иностранных высококвалифицированных специалистов.

Концепция диссертационного исследования базируется на понимании объективного роста потребности в высококвалифицированных специалистах в инновационно ориентированной мировой экономике, обостряющей конкуренцию между странами за человеческий капитал высокого качества, что актуализирует необходимость исследования их миграции на основе совокупности теоретико-

методологических положений и эмпирических исследований, позволяющих сделать ряд практических рекомендаций.

Содержательно концепция диссертационного исследования строится на: 1. обосновании нового методологического подхода, выделяющего международную трудовую миграцию в отдельную научную категорию, многоаспектный характер которой раскрывается через единство мировой экономики и взаимозависимость ее субъектов в условиях, когда под воздействием современных тенденций развития мировой экономики миграционный процесс связывает все страны мира; 2. уточнении понятийно-категориального аппарата; 3. применении авторской классификации мигрантов-профессионалов, базирующейся на сочетании двух переменных факторах (квалификации и актора привлечения); 4. выявлении наряду с государствами новых акторов регулирования и интенсификации иностранной высококвалифицированной рабочей силы (ТНК, интеграционные объединения, внутригосударственные регионы); 5. определении потенциала образовательной миграции в решении проблем рынка труда.

Результатом проведенного исследования стала разработка научно обоснованных рекомендаций и практических инструментов по привлечению различных типов высококвалифицированных специалистов в Россию. Реализация авторских предложений будет способствовать устранению дисбаланса на конгруэнтно встроенных в мировой рынок национальном и региональном рынках труда.

Положения, выносимые на защиту.

1. Интернационализация хозяйственной жизни, международная экономическая региональная интеграция, транснационализация мировой экономики, глобализация мировых рынков труда, капитала, товаров, услуг усилили связанность, целостность мировой экономики и взаимозависимость ее структурных звеньев. Глобализационные тенденции оказываются важнейшими факторами развития международной миграции рабочей силы, но и сама миграция становится средством, содействующим глобализации стран и регионов, катализатором социального, политического, культурного развития населения всего мира. Сформированные к настоящему времени теоретико-методологические подходы к исследованию

международной миграции рабочей силы не дают целостного представления о ней, как экономической научной категории, тогда как обоснование необходимых изменений государственной политики стран мира в отношении такого сложного многопланового социально-экономического явления как миграция рабочей силы предполагает необходимость ее всестороннего исследования.

2. В современных условиях, под влиянием ускорения научно-технического и инновационного развития, происходят качественные изменения в структуре общественного производства и, как следствие, в структуре занятости. Возникающий во многом из-за процессов трудовой миграции дефицит специалистов на национальном рынке труда влечет за собой увеличение спроса на иностранных высококвалифицированных специалистов и обострение конкуренции между странами за человеческий капитал высокого качества, актуализируя вопросы оптимизации регулирования данной категории трудовых мигрантов. Сложившаяся миграционная практика вызывает объективную необходимость уточнения классификации трудящихся-мигрантов, относящихся к категории высококвалифицированных специалистов. Отсутствие единого концептуального подхода, четкого понятийно-категориального аппарата создает большие трудности для сопоставления эффективных миграционных практик регулирования, количественной и качественной структуры, миграционного учета.

3. Глобализация как тенденция развития мировой экономики оказывает разнонаправленное воздействие на международную миграцию населения в целом, и рабочей силы, в частности, вовлекает в международную трудовую миграцию все страны, формирует мировой рынок труда, что влечет за собой увеличение масштабов трудовой миграции, географических и структурных изменений. Существующие характеристики международной трудовой миграции, в особенности миграции высококвалифицированных специалистов, обусловлены теми качественными изменениями, происходящими в мировой экономике под влиянием глобализационных процессов, ускоренное развитие которых началось после Второй мировой войны, когда сформировалась сложная структурированная система международных экономических отношений, представленная рядом постоянно развивающихся и

взаимосвязанных форм. Однако, усложнение взаимодействия разнообразных субъектов в мировой экономике на современном этапе (государств, интеграционных объединений, транснациональных корпораций), сопровождающееся дальнейшей трансформацией мирового хозяйства, предполагает необходимость углубленного понимания характеристик трудовой миграции для формулирования и удовлетворения запросов на региональных, национальных и мировом рынках труда, опосредующих перемещения высококвалифицированных кадров.

4. Привлечение в экономику высококвалифицированных иностранных специалистов означает импорт знаний и новых методов работы, является одним из определяющих факторов экономического процветания государств. Изменяются подходы к механизму привлечения высококвалифицированных специалистов, миграционная политика приобретает селективный характер, суть которого заключается в том, что государство не препятствует въезду тех категорий работников, которые нужны в данной стране, ограничивая въезд всем остальным. Разработаны и успешно функционируют специальные преференциальные программы для специалистов высокой квалификации (специалисты Типа 2). Целенаправленно расширяется прием иностранных студентов и аспирантов, поощряется их трудоустройство после завершения учебы (специалисты Типа 1). Учет приведенных выше решений позволяет вырабатывать меры по осуществлению желательной трудовой миграции и пресечению практики «утечки мозгов».

5. В регулировании миграции высококвалифицированных специалистов наряду с национальными государствами определяющую роль играют такие акторы, как транснациональные компании и региональные интеграционные объединения, поскольку они на современном этапе не только усилили свою политическую и экономическую активность на мировой арене, но и значительно усложнили механизмы и формы участия в данных процессах, осуществляя привлечение высококвалифицированной рабочей силы в единстве с деятельностью по размещению прямых инвестиций за рубежом, интернационализацией сферы НИОКР, и, таким образом, создавая свой внутренний рынок рабочей силы, основанный на принципах максимальной экономической эффективности, что актуализирует на государственном

и надгосударственном уровнях анализ и разработку рекомендаций по их целенаправленному участию в процессах желательной трудовой миграции.

6. В рамках интеграционных объединений расширяются возможности для увеличения масштабов миграции специалистов, что подтверждает миграционная политика ЕС, ориентированная на комплексный подход к привлечению и аккумуляции на своей территории потенциальных (иностранные студенты, стажеры, докторанты) и реальных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в соответствии с ключевыми целями общего вектора экономического развития интеграционного объединения, декларированного в стратегии «Европа 2020», что предполагает учет существующего опыта и его адаптивное применение в рамках интеграционных объединений России и ее партнеров для усиления желательной трудовой миграции в интересах роста конкурентоспособности на мировой арене за счет притока высококвалифицированных кадров.

7. Одной из важнейших тенденций экономического развития России стало активное включение в международное разделение труда, которое опосредует интернационализацию хозяйственных связей и интеграцию в мировое хозяйство, что означает, в том числе, международное движение факторов производства, включая рабочую силу. На мировом рынке труда Россия выступает одновременно как экспортер и импортер рабочей силы. Квалификационная асимметричность миграционных потоков, проявляющаяся в массовом притоке низкоквалифицированной рабочей силы и оттоке высококвалифицированных специалистов/ученых, не способствует ликвидации технологической отсталости и усугубляет экстенсивное развитие отечественной экономики. Данные обстоятельства актуализируют изменение вектора эволюционирования экономики России в сторону формирования инновационного постиндустриального общества и ориентируют миграционную политику на привлечение/возвращение высококвалифицированных специалистов с учетом мирового опыта и особенностей отечественных социально-экономических и управленческих характеристик.

8. Интеграционные процессы на постсоветском пространстве порождают определенные детерминанты, влияющие на особенности международной трудовой

миграции в России, динамику масштабов и их географические направления, изменения профессионально-квалификационной структуры. Новый уровень интеграции в вопросах миграционных отношений характерен для стран Евразийского экономического союза, на территории которого существует общий рынок труда, сняты все ограничения на перемещения и выбор места работы для граждан государств-членов интеграционного объединения (России, Белоруссии, Казахстана, Армении, Киргизии). Существенным фактором, препятствующим решению проблемы дисбаланса на рынке труда ЕАЭС, является отсутствие в рамках интеграционного объединения комплексного подхода на наднациональном уровне к привлечению и использованию иностранных квалифицированных специалистов в соответствии с целями экономического развития стран ЕАЭС, разработка и имплементация которого будут способствовать реализации потенциала Евразийского экономического союза как актора интенсификации миграции высококвалифицированной рабочей силы.

9. Роль внутригосударственных регионов в интенсификации миграции высококвалифицированных специалистов определяется усилением общемировой тенденции к регионализации, в условиях которой в конкурентную борьбу за ресурсы наравне с государствами включаются и внутригосударственные регионы. Федеративный характер государственного устройства России способствует самостоятельности внутригосударственных регионов, направленной на использование возможностей эффективного развития за счет осуществления внешнеэкономической деятельности, международного сотрудничества, привлечения иностранных инвестиций, квалифицированных специалистов, в том числе, иностранных. Для совершенствования миграционной политики в России на региональном уровне необходим анализ применения в данной сфере успешного инструментария в ряде стран в части обоснования эффективных мер по привлечению высококвалифицированных специалистов из-за рубежа, осуществляемых на уровне регионов, что позволит учесть особенности регионального развития территории и устранить дисбаланс на рынке труда, способствуя приросту конкурентоспособности на внешних рынках.

10. На фоне роста потребности в квалифицированных специалистах, связанной с запросами экономики, основанной на знаниях, развитые страны рассматривают иностранных студентов, как один из самых желательных миграционных потоков, обладающий не только положительными социально-экономическими эффектами, но и являющийся потенциально квалифицированной рабочей силой для национального рынка труда. Анализ мировых практик привлечения иностранных студентов и эффективных инструментов миграционного регулирования, направленных на вовлечение иностранных студентов после получения образования в рынок труда принимающих стран, позволяет утверждать о возрастающей конкурентной борьбе между странами за иностранных студентов как потенциальных квалифицированных специалистов, в которую также включилась Российская Федерация. Данные обстоятельства обосновывают востребованность экспорта образовательных услуг Россией, которая напрямую связана с переходом российской экономики к инновационному типу развития и использованием возможностей глобализации для привлечения высококвалифицированных специалистов.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в формировании новых концептуальных теоретико-методологических подходов к исследованию особенностей международной миграции высококвалифицированных специалистов в контексте тенденций развития мировой экономики и международных экономических отношений, обобщении наиболее эффективных мировых практик регулирования трудовой миграции и разработке рекомендаций по совершенствованию системы привлечения, удержания и возвращения иностранных и российских высококвалифицированных специалистов на отечественный рынок труда в соответствии с потребностями и перспективами национальной и региональной экономики.

Результаты диссертации, обладающие **научной новизной**, состоят в следующем:

1. Сформирован концептуально-методологический подход к исследованию международной миграции рабочей силы, как экономической научной категории, в рамках которого дана авторская трактовка содержания дефиниции «международная

миграция рабочей силы», понимаемой в качестве системы социально-экономических и организационных отношений между трудящимися-мигрантами и органами государственной власти стран происхождения мигрантов и принимающими странами по поводу их выезда и въезда в целях поиска работы и связанных с этим ограничений, льгот, обеспечения работой, соблюдения прав и т.п., а также других субъектов этих отношений (ТНК, международных организаций, интеграционных организаций и др.), ведущих к перераспределению рабочей силы между странами с учетом особенностей субъектно-объектного аспекта трудовой миграции. Раскрытие сущности международной миграции рабочей силы, как многоаспектного явления, охарактеризованного в качестве целостного органического единства мировой экономики и взаимозависимости ее субъектов, в котором миграционный процесс связывает все страны мира под воздействием современных тенденций развития мировой экономики, развивает теорию и категориальный аппарат в данной отрасли науки.

2. Обоснован методологический подход к исследованию международной миграции высококвалифицированных специалистов, уточняющий и дополняющий определение «иностранный высококвалифицированный специалист», включающий авторскую классификацию – «мигранты-профессионалы», в рамках которой выделены три укрупненные группы мигрантов (квалифицированные иностранные специалисты, иностранные специалисты высокой квалификации, экстраквалифицированные иностранные специалисты), позволяющий, на основе сочетания двух переменных факторов – квалификация и актор привлечения – выделить 6 типов мигрантов-профессионалов. Применение авторского методологического подхода обуславливает возможность более полного осуществления статистического сбора данных, их сопоставление, а также определение эффективности инструментов миграционной политики.

3. Детерминированы временные этапы влияния процесса глобализации на трансформационные изменения трудовой миграции, в частности, миграции высококвалифицированных специалистов, критерием перехода от одного к другому в которых является степень углубления глобализационных процессов в мировой

экономике под воздействием развития производительных сил и общественно-политических трансформаций, повлекших за собой качественные изменения в процессах международной миграции рабочей силы. Проведенный анализ изменений в процессах международной миграции рабочей силы в условиях глобализации позволил определить, во-первых, увеличение доли трудовых мигрантов с высоким уровнем образования и профессиональной квалификации в общем миграционном потоке, а, во-вторых, поликаузальность миграции, то есть, влияние на нее не только экономических, но всех аспектов жизнедеятельности - социальных, политических, демографических, природно-климатических и иных факторов.

4. Раскрыты направления и систематизированы инструменты миграционной политики стран-реципиентов иностранных высококвалифицированных специалистов, что позволило выявить в странах, ориентированных на привлечение и удержание высококвалифицированных профессионалов четко установленные критерии, согласно которым допускаются в страну определенные категории трудовых мигрантов. Авторская разработка позволяет проследить связь относительно быстрого экономического роста и преференциального миграционного режима страны с привлекательностью как для притока квалифицированных иностранных специалистов, так и возвращения эмигрировавших, способствуя превращению «утечки умов» в «циркуляцию умов».

5. Выявлено, что активными участниками и регуляторами глобального рынка высококвалифицированных специалистов, наряду с национальными государствами, выступают транснациональные компании и региональные интеграционные объединения, деятельность которых в части технологического лидерства связана с привлечением высококвалифицированных специалистов, международной инвестиционной активностью и уровнем квалификации имеющегося на местах персонала, что позволяет доказательно обосновать ключевой фактор во влиянии ТНК на процессы международной миграции высококвалифицированных специалистов – это придание им организованного характера через механизм селекции и внутрикорпоративных переводов между подразделениями компании, способствующих тем самым формированию внутрикорпоративного рынка рабочей

силы.

6. Доказано на примере Европейского Союза, что новые возможности для успешной конкуренции на мировом рынке высококвалифицированных специалистов возникают в региональных интеграционных объединениях, во-первых, за счет применения в интеграционной группировке единых механизмов привлечения высококвалифицированных специалистов из третьих стран (Директива 2009/50/ЕС), а, во-вторых, миграционной политики «перелива» квалифицированного персонала внутри интеграционной группировки на условиях преференциального режима, способствуя быстрому удовлетворению спроса на рынке труда, что позволяет учесть эффективность данных инструментов и имплементировать их в отечественную практику привлечения / удержания специалистов для роста конкурентоспособности страны на мировом рынке.

7. Определены, на основе анализа российских детерминант, ключевые направления совершенствования регулирования миграции высококвалифицированных специалистов: 1) трансформация «утечки умов» в «циркуляцию умов» (через грантовую поддержку, расширение стажировок ученых, проведение совместных исследований, использование контрактного характера оформления обязательств, взаимодействие с представителями русскоязычной научной диаспоры), 2) совершенствование миграционного администрирования, включающего модернизацию статистического и миграционного учета в части количественно-качественной характеристики въездного/выездного потока высококвалифицированных специалистов с учетом предложенной авторской типологии, что позволит сконцентрировать усилия на привлечении и удержании желательных трудовых мигрантов.

8. Предложено на наднациональном уровне Евразийского экономического союза применить инструментарий интенсификации высококвалифицированных специалистов, заключающийся в: расширении образовательного пространства и академической мобильности между странами ЕАЭС; применении единого механизма привлечения профессионалов из третьих стран для работы на территории ЕАЭС, с акцентом на селективном расширении и приеме на основе различных инструментов

миграционного регулирования (оргнаборы) востребованных рынком категорий иностранных специалистов. Данная разработка позволит, с одной стороны, привлекать профессионалов из третьих стран, а, с другой стороны, увеличить «циркуляцию умов» внутри ЕАЭС.

9. Выявлено, что для территориально крупных стран с существенной региональной социально-экономической дифференциацией общемировой тренд регионализации может проявляться в сфере управления миграционными потоками, поскольку эмпирически доказана зависимость между территорией, уровнем развития форм внешнеэкономической деятельности в регионах России и социально-экономическим развитием федерального округа и его миграционной привлекательностью, в том числе для иностранных квалифицированных и высококвалифицированных специалистов. Авторская новация на примере Южного федерального округа позволяет уточнить необходимость дифференцированного подхода в рамках единой региональной миграционной политики, встроенной в общую стратегию социально-экономического развития региона, ориентированную на устойчивый экономический рост, что способствует повышению его конкурентоспособности на национальном и международном уровнях.

10. Предложен, на основе теоретического обоснования и эмпирической верификации необходимости смены парадигмы в отношении иностранных обучающихся от «учебы и возвращения обратно» к «учебе с возможностью дальнейшей работы в России», инструментарий вовлечения иностранных студентов в рынок труда, включающий в себя: во-первых, необходимость дальнейшей либерализации миграционного законодательства в отношении иностранных студентов с акцентом на дифференцированный подход в зависимости от завершенной образовательной программы и полученной специальности; во-вторых, нацеленность на пересмотр механизма предоставления Правительством РФ бюджетных мест (квот) иностранным студентам, привязав его к потребностям регионального рынка труда, что за счет потенциала образовательной миграции позволит решить проблемы дефицита специалистов и будет способствовать устранению дисбаланса на национальном и региональном рынках труда.

Теоретическая значимость исследования определяется:

- формированием нового концептуально-методологического подхода к международной миграции рабочей силы, как экономической научной категории, к анализу международной миграции высококвалифицированных специалистов, что несет в себе расширение научного знания о данном типе трудовой миграции;
- уточнением понятийно-категориального аппарата («международная миграция рабочей силы», «иностраный высококвалифицированный специалист», типология «мигранты-профессионалы»);
- представлением научно обоснованных выводов, нацеленных на решение задач по привлечению, возвращению и удержанию высококвалифицированных специалистов в России, опосредующими рост ее международной конкурентоспособности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что рекомендации, изложенные в диссертационной работе, могут быть применены при выстраивании миграционной политики на наднациональном уровне в рамках Евразийского экономического союза; при реализации Федерального проекта «Экспорт образования» в части трудоустройства по дефицитным направлениям подготовки иностранных выпускников; для разработки проекта Концепции государственного регулирования международной миграции на уровне внутригосударственных регионов.

Положения и выводы диссертации могут применяться региональными органами власти, имеющими отношение к формированию и реализации направлений миграционной политики, при определении и корректировке ее приоритетов в соответствии с целями социально-экономического развития региона.

Основные теоретико-методологические подходы и результаты авторских исследовательских обобщений могут быть применены в учебном процессе при подготовке бакалавров и магистров, а также в курсах повышения квалификации работников органов государственной службы, занимающихся вопросами разработки и реализации миграционной политики.

Апробация результатов исследования. Авторские теоретико-практические положения и научные результаты были апробированы в монографиях, научных

статьях, представлены научному сообществу в публикациях в открытой печати, докладывались на международных и всероссийских научных конференциях в 2006 – 2023 годах в Москве, Казани, Горячем Ключе, Ростове-на-Дону, Санкт-Петербурге, Праге (Чехия), Бостоне (США), Осло (Норвегия), рабочих совещаниях Федеральной миграционной службы (Ростов-на-Дону). Все научные результаты получили одобрение специалистов-ученых, исследующих проблемы международной миграции рабочей силы.

Теоретико-практические аспекты диссертационного исследования использованы в преподавании экономических дисциплин для бакалавров, специалистов и магистров в рамках дисциплин «Международная миграция рабочей силы», «Регулирование международной трудовой миграции», «Трудовая миграция в мировой экономике», «Мировая экономика и международные экономические отношения» в Южно-российском институте управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (ЮРИУ РАНХиГС), «Мировая экономика и международные экономические отношения», «Международная трудовая миграция» в ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)».

Выводы, обобщения и рекомендации, полученные в диссертационном исследовании, использованы автором при подготовке материалов по социально-экономическому развитию Российской Федерации (Стратегия-2030) подраздела «Образовательная миграция»; при подготовке справочно-информационных аналитических материалов «О миграционной ситуации в Ростовской области и основных результатах деятельности Управления Федеральной миграционной службы по Ростовской области за 2015 год»; при выполнении научного исследования в рамках гранта Программы «Фулбрайт» на тему: «Foreign students as a resource of skilled labor: comparative analysis of migration practices of Russia and the United States».

Основные научно-прикладные и практические рекомендации исследования использованы в деятельности Правительства Ростовской области, Федеральной миграционной службы (упразднена в 2016 году), в деятельности ООО «Витерра Рус».

Публикации результатов исследования. Основные положения

диссертационного исследования изложены в 66 опубликованных научных работах общим объемом авторского текста 65,4 п. л., в том числе в 2 авторских и 7 коллективных монографиях – 31,4 п. л., 20 статьях в рецензируемых научных журналах, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, – 11,1 п.л., а также в 4 статьях в изданиях, индексируемых в международных реферативных базах данных (SCOPUS, Web of Science), – 4,5 п. л.

Структура диссертационного исследования раскрывает цель и задачи в логике исследования. Диссертация состоит из введения, пяти глав, включающих 16 параграфов, заключения, списка использованных источников, состоящего из 442 наименований, 2 приложений. Содержит 38 таблиц и 26 рисунков, иллюстрирующих статистическую и эмпирическую информацию, а также структурно-логические связи.

СТРУКТУРА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Введение

1 Теоретико-методологические концепты исследования миграции высококвалифицированных специалистов

1.1 Международная миграция рабочей силы как экономическая научная категория

1.2 Концептуально-методологический подход к исследованию международной миграции высококвалифицированных специалистов

1.3 Этапы изменения количественно-качественной структуры высококвалифицированной миграции

2 Подходы к регулированию международной миграции высококвалифицированных специалистов

2.1 Анализ мирового опыта государственного регулирования международной миграции высококвалифицированных специалистов

2.2 Роль транснациональных компаний в интенсификации миграции высококвалифицированных специалистов

2.3 Интеграционные объединения как акторы привлечения высококвалифицированных специалистов (на примере Европейского Союза)

3 Российские детерминанты миграции высококвалифицированных специалистов

3.1 Особенности международной миграции рабочей силы в/из России в постсоветский период

3.2 Анализ квалификационного состава трудовой миграции в России и проблема «утечки умов»

3.3 Направления привлечения высококвалифицированных специалистов в Россию: проблемы и пути решения

4 Регионализация миграционного регулирования как направление эффективизации привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов

4.1 Регионализация и роль внутригосударственных регионов в привлечении высококвалифицированных иностранных специалистов

4.2 Анализ влияния социально-экономических показателей на региональную миграционную привлекательность России

4.3 Привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов как фактор повышения региональной конкурентоспособности (на материалах Южного федерального округа)

5 Потенциал образовательной миграции в решении проблем нехватки высококвалифицированной рабочей силы

5.1 Интернационализация высшего образования и тенденции учебной миграции

5.2 Мировой опыт привлечения/удержания иностранных студентов

5.3 Россия на мировом рынке образовательных услуг

5.4 Иностранные студенты как ресурс высококвалифицированной рабочей силы в России (на материалах авторских социологических исследований)

Заключение

Список литературы

Приложение 1

Приложение 2

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Сформирован концептуальный подход к исследованию международной миграции рабочей силы.

В диссертации обосновано, что глобальные тенденции развития мировой экономики оказывают неоднозначное воздействие на международную миграцию населения в целом, и особенно рабочей силы, вовлекают в международную трудовую миграцию все страны мира, формируют глобальный спрос и предложение рабочей силы, что влечет за собой увеличение масштабов трудовой миграции, структурных и географических изменений в них и становятся, таким образом, важнейшим фактором развития мирового рынка труда.

В исследовании подчеркивается, что растущее число проблем, связанных с международной миграцией и, в частности, с масштабами нерегулируемых потоков, свидетельствует о том, что национальные положения и существующие международные конвенции не создали удовлетворительного режима для управления процессами миграции, отвечающими интересам стран-доноров, стран-реципиентов и самих мигрантов. Это предопределяет необходимость усиления регулирования международной миграции рабочей силы на всех уровнях (таблица 1).

В свою очередь уровневый подход в сопоставлении с соответствующими ему задачами соотносится с необходимостью научного осмысления и уточнения сущностного наполнения понятия международной миграции рабочей силы.

В диссертации показано, что сформированные к настоящему времени теоретико-методологические подходы к исследованию международной миграции рабочей силы не дают целостного представления о ней, как экономической научной категории, тогда как обоснование необходимых изменений государственной политики стран мира в отношении трудовой миграции предполагает необходимость ее всестороннего исследования.

Таблица 1 - Направления регулирования международной трудовой миграции³

Уровни	Направления
Международный	Разработка новых программ развития с учетом современных тенденций мировой экономики и растущих противоречий, во-первых, между странами-донорами иностранной рабочей силы и странами-реципиентами, во-вторых, между трудовыми мигрантами и бизнес-структурами стран-реципиентов.
Наднациональный	Расширение и углубление сотрудничества стран, входящих в интеграционную группировку со странами-донорами трудовых мигрантов, создание точечных программ по сферам, отраслям экономики, социальным группам; расширение и углубление двустороннего сотрудничества между странами-реципиентами и странами-донорами трудовых мигрантов, создание точечных программ по сферам, отраслям экономики, социальным группам, принятие совместных мер по предупреждению нелегальной миграции.
Национальный	Сочетание в миграционной политике национальных интересов с интересами мигрантов, защита национального рынка труда.
Внутрирегиональный	В рамках государственного законодательства и миграционного сотрудничества расширение прав внутригосударственных регионов стран-притяжения с регионами стран-исхода мигрантов с целью повышения эффективности привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Предложенный в диссертации концептуальный подход к рассмотрению такого сложного многопланового социально-экономического явления, как международная миграция рабочей силы подтверждает логичность и обоснованность отнесения данного феномена к экономической научной категории (рисунок 1).

³ Составлена автором.



Рисунок 1 - Авторское представление содержания научной категории «международная миграция рабочей силы»⁴

Подчеркивается, что сущность международной миграции рабочей силы, как экономической научной категории, раскрывается через ее многоаспектный характер, через целостность единства мировой экономики и взаимозависимость ее субъектов, в котором миграционный процесс связывает все страны мира под воздействием современных тенденций развития мировой экономики.

2. Предложен методологический подход к исследованию международной миграции высококвалифицированных специалистов.

В диссертации аргументировано, что превалирующим экономическим трендом является то, что с развитием технологий, инноваций и науки изменяется

⁴ Разработан автором.

структура занятости, на национальном рынке труда увеличивается потребность в специалистах определенной квалификации, отсутствие которых стимулирует спрос на иностранных высококвалифицированных специалистов.

В контексте проблемы исследования в диссертации дополнен понятийно-категориальный аппарат, а также обоснована необходимость уточнения классификации трудящихся-мигрантов, относящихся к категории высококвалифицированных специалистов (ВКС). Подобные уточнения значимы, потому что, во-первых, для разных категорий ВКС существуют разные преференциальные режимы миграционной политики и, во-вторых, задействованы разные акторы привлечения (государства, транснациональные компании, интеграционные объединения).

В исследовании предложено объединить вышеуказанную категорию в отдельную группу – «мигранты-профессионалы», включающую в себя три подгруппы: квалифицированные иностранные специалисты, иностранные специалисты высокой квалификации, экстраквалифицированные иностранные специалисты (таблица 2).

В предложенной авторской классификации «мигранты-профессионалы» мы оперируем следующими условными обозначениями для высококвалифицированных специалистов:

- квалифицированные иностранные специалисты (в том числе иностранные студенты), прибывшие самостоятельно, либо через государственные программы – Тип 1;
- иностранные специалисты высокой квалификации, прибывшие самостоятельно, либо через государственные программы – Тип 2;
- экстраквалифицированные иностранные специалисты прибывшие самостоятельно, либо через государственные программы – Тип 3;
- иностранные специалисты высокой квалификации/ экстраквалифицированные специалисты, прибывшие в результате перемещения между филиалами транснациональной компании – Тип 4;
- квалифицированные иностранные специалисты (в том числе иностранные

студенты), прибывшие через миграционные программы, разработанные на наднациональном уровне (из третьих стран в интеграционное объединение) – Тип 5;

- иностранные специалисты высокой квалификации, прибывшие через миграционные программы, разработанные на наднациональном уровне (из третьих стран в интеграционное объединение) – Тип 6.

Таблица 2 - Методологический подход к исследованию классификации «мигранты-профессионалы»⁵

Группы профессионалов Актеры привлечение	Квалифицированные иностранные специалисты	Иностранные специалисты высокой квалификации	Экстраквалифицированные иностранные специалисты
Государство (в том числе внутригосударственные регионы)	Тип 1	Тип 2	Тип 3
	Особенности: возможность остаться в стране после обучения, организованные наборы, региональные программы привлечения специалистов.	Особенности: преференции применяются в зависимости от потребностей рынка труда.	Особенности: максимально либеральный миграционный режим (возможность пребывать с семьей, упрощенное получение гражданства, грантовая поддержка).
Транснациональные компании	Специалисты, относящиеся к данному типу, нанимаются ТНК на национальном рынке труда		Тип 4
	Особенности: 1. миграция между подразделениями ТНК осуществляется либо специалистами высокой квалификации, либо экстраквалифицированными, поскольку просто квалифицированные специалисты, как правило, нанимаются из числа рабочей силы, представленной на национальном рынке труда; 2. наемные работники ТНК, перемещающиеся между подразделениями компании, расположенными в разных странах по преференциальному режиму, так называемому «зеленому коридору» в рамках внутрикорпоративных переводов; 3. влияние таких факторов, как уровень образования, квалификация, опыт работы, утрачивается, имеет значение лишь единоличное решение компании, основанное на экономической эффективности; 4. миграция специалистов осуществляется не по личным мотивам, а исходя из интересов компании.		
Интеграционные объединения	Тип 5 Особенности: возможности для иностранных студентов учиться в любой стране интеграционного объединения.	Тип 6 Особенности: отдельные программы привлечения специалистов из третьих стран.	Привлечение экстраквалифицированных иностранных специалистов на уровне интеграционных объединений не осуществляется. Пояснение: Из-за высокой конкуренции привлечение данной категории осуществляется только исходя из интересов государств и ТНК.

⁵ Разработана автором.

Уточним, что, в целом, методологический подход, предложенный и применяемый в диссертации при исследовании мигрантов-профессионалов, базируется на анализе сочетания двух переменных факторов: 1. квалификации, 2. актора привлечения. Применение предложенного методологического подхода к исследованию миграции мигрантов-профессионалов позволяет более полно осуществлять статистический сбор данных, их сопоставление, анализ эффективности инструментов миграционной политики, а также сделать практические рекомендации по модернизации миграционной политики России в части высококвалифицированных специалистов.

3. Детерминированы этапы изменения количественно-качественной структуры высококвалифицированной миграции, происходящие под влиянием глобальных тенденций мировой экономики.

В исследовании аргументировано, что существующие характеристики международной трудовой миграции, в особенности миграции высококвалифицированных специалистов, обусловлены теми качественными изменениями, происходящими в мировой экономике под влиянием трансформации глобализационных процессов, ускоренное развитие которых началось после Второй мировой войны, когда сформировалась сложная структурированная система международных экономических отношений, представленная рядом постоянно развивающихся и взаимосвязанных форм. В то же время, изменяется место и роль международной миграции рабочей силы в системе мировой экономики: миграция становится средством, содействующим глобализации стран и регионов, важнейшим фактором демографического развития и экономического роста.

С точки зрения влияния глобальных тенденций на изменения количественно-качественной структуры высококвалифицированной миграции в условиях трансформации мировой экономики и международных экономических отношений, диссертант выделяет четыре этапа (таблица 3).

Таблица 3 - Краткая характеристика этапов влияния глобальных тенденций на миграцию высококвалифицированных специалистов⁶

Факторы, трансформации	Влияние на мировую экономику	Типы мигрантов-профессионалов
Первый этап (вторая половина 40-х гг.– конец 60-х гг. XX века)		
НТР; крах колониальной системы империализма.	Усиление неравномерности экономического развития; углубление межгосударственных и производственных взаимосвязей; образование в Европе международных региональных экономических объединений.	Тип 1 Тип 2 Тип 3
Второй этап (70-е - конец 80-х годов XX века)		
Ускорение темпов технологического прогресса; начало распада мировой системы социализма.	Расширение мирового рыночного хозяйства; возрастание экономической роли ТНК; Расширение международной экономической интеграции.	Тип 1 Тип 2 Тип 3 Тип 4
Третий этап (90-е годы XX века - 10-е годы XXI века)		
Информационно-технологическая революция; распад СССР.	Движение к формированию мирового хозяйства как единого целого; образование глобальных рынков товаров, капиталов, технологий, рабочей силы; усиление экономической роли ТНК; интеграционные процессы охватывают весь мир; переход развитых стран к постиндустриальному обществу.	Тип 1 Тип 2 Тип 3 Тип 4 Тип 5
Четвёртый этап (середина 10-х годов XXI века по настоящее время)		
Изменение роли развивающихся стран, пандемия COVID-19, деглобализация мировой экономики.	обострение политической и экономической конфронтации; соперничество США-Китая, усиление торгового протекционизма и защиты внутристрановых рынков; кризис евроинтеграции (выход из ЕС Великобритании); санкционное давление стран Запада на Российскую Федерацию.	Тип 1 Тип 2 Тип 3 Тип 4 Тип 5 Тип 6

Критерием перехода от одного этапа к другому является степень изменения глобальных трендов в мировой экономике под воздействием развития производительных сил и крупных общественно-политических трансформаций, повлекших за собой качественные изменения в процессах международной миграции рабочей силы.

⁶ Составлена автором.

Поясним, что детерминантами первого этапа явились: научно-техническая революция, крах колониальной системы и начало внутриевропейской интеграции. Научно-техническая революция способствовала изменению качественной составляющей трудовой миграции (увеличивается доля квалифицированных мигрантов), поскольку, с одной стороны, капиталистические страны, успешно использовавшие достижения научно-технической революции, расширяли спрос на рабочую силу, а, с другой стороны, усиливалась неравномерность экономического развития стран, когда население, особенно из стран «третьего мира», «выталкивалось» в поисках работы.

Детерминантами второго этапа миграции высококвалифицированных специалистов стало дальнейшее развитие технологического и информационного прогресса, начало политических изменений в странах Восточной Европы, объявленной Китайской народной республикой политики «Реформ и открытости», усиление социально-экономического неравенства между странами. Данные процессы способствовали расширению мирового рыночного пространства, усилению и усложнению взаимосвязей в мировой экономике.

На третьем этапе развития миграции высококвалифицированных специалистов глобализация охватывает все мировое хозяйство, происходит распад СССР и информационно-технологическая революция. Международная миграция населения становится по-настоящему глобальной, затронув все регионы и страны.

Для четвертого (современного) этапа развития миграции высококвалифицированных специалистов характерны процессы деглобализации мировой экономики, проявившиеся в усилении политической и экономической конфронтации (американо-китайское соперничество), торговом протекционизме, кризисе евроинтеграции, пандемии COVID-19, беспрецедентном санкционном давлении стран Запада на Российскую Федерацию.

В диссертационном исследовании выделены особенности (рисунок 2) международной миграции рабочей силы, характерные для современного этапа.



Рисунок 2 Особенности международной трудовой миграции (МТМ)⁷

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что под влиянием глобальных тенденций происходят трансформационные изменения в международной миграции рабочей силы, проявляющиеся в увеличении доли трудовых мигрантов с высоким уровнем образования и профессиональной квалификации в общем миграционном потоке и появлении новых типов мигрантов, влияющих на конкурентоспособность привлекающих их государств на мировой арене.

4. Раскрыты направления и систематизированы инструменты миграционной политики стран-реципиентов иностранных высококвалифицированных специалистов.

В диссертационном исследовании подчеркивается, что рост потребности в высококвалифицированных специалистах обостряет конкурентную борьбу между странами за человеческий капитал, который в современных реалиях становится одним из ключевых ресурсов, определяющих опережающее социально-экономическое развитие государства, что наглядно подтверждает мировой опыт. Изменяются подходы

⁷ Составлен автором.

к механизмам привлечения высококвалифицированных специалистов, миграционная политика развитых стран и стран, демонстрирующих экономический рост, приобретает селективный характер.

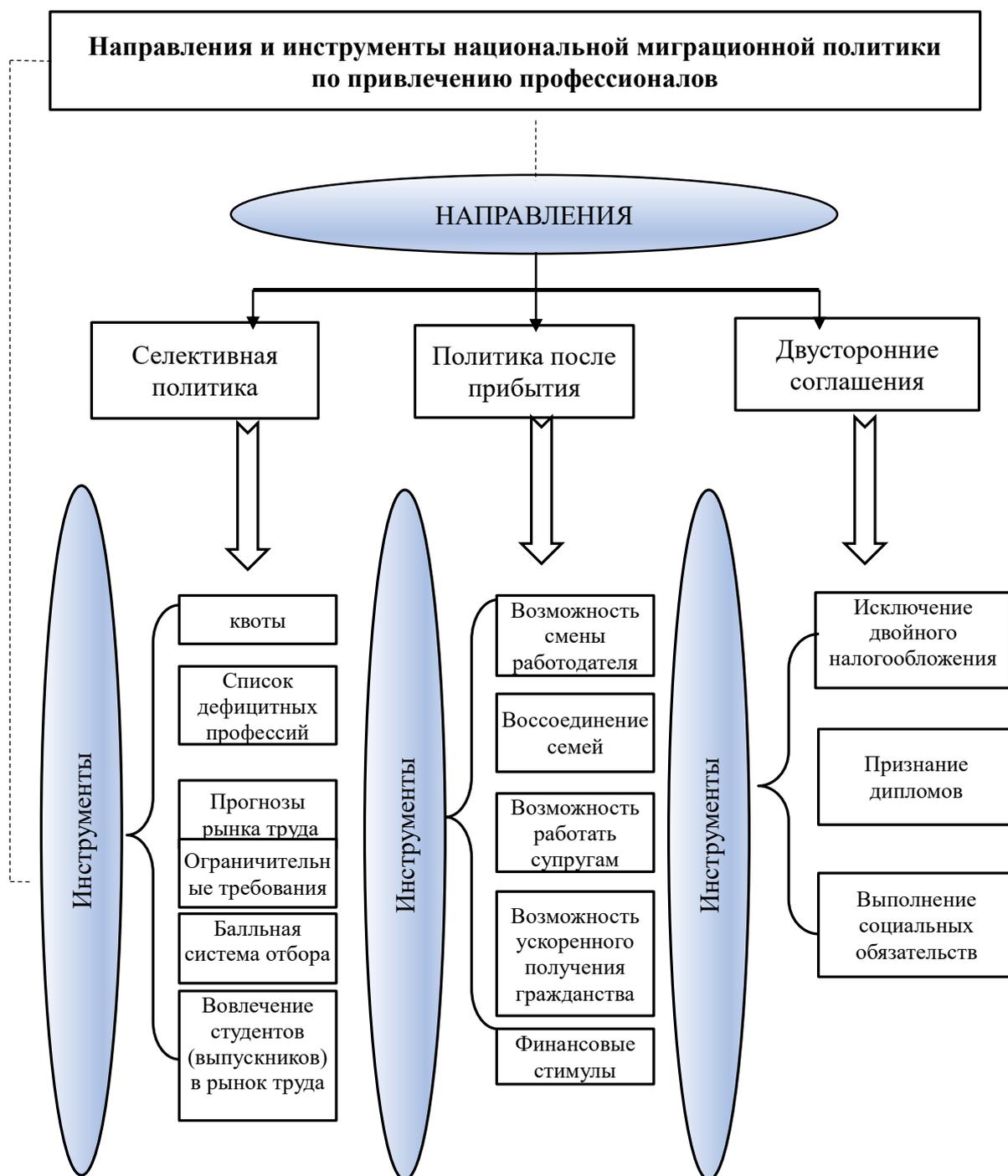


Рисунок 3 - Направления и инструменты миграционной политики по привлечению профессионалов⁸

⁸ Разработан автором.

Инструментарий и направления миграционной политики привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов отображен на рисунке 3.

Выявлено, что в странах, ориентированных на привлечение и удержание высококвалифицированных профессионалов, имеются четко установленные критерии, согласно которым допускаются в страну определенные категории трудовых мигрантов. Успешно функционируют специальные преференциальные программы для специалистов высокой квалификации (мигранты Типа 2). Целенаправленно расширяется прием иностранных студентов и аспирантов (мигранты Типа 1), поощряется их трудоустройство после завершения учебы.

На основе аналитических сопоставлений в диссертации агрегированы примеры инструментов привлечения высококвалифицированных специалистов в ряде стран – крупнейших реципиентов иностранной квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы (таблица 4).

Таблица 4 - Инструменты привлечения высококвалифицированных специалистов⁹

Страна	Программы постоянной миграции для высококвалифицированных специалистов	Программы временной миграции для высококвалифицированных специалистов
Канада	<p>Действует балльная система отбора, основанная на списке дефицитных профессий</p> <p>Программы: the Federal Skilled Trades Program (FSTP), the Federal Skilled Worker Program (FSWP), the Canadian Experience Class (CEC), Provincial Nominee Class. Преобладает миграция специалистов Типа 1, Типа 2.</p>	<p>Программы: the Temporary Foreign Worker Program (TFWP), the International Mobility Program (IMP). Отдельная программа временной миграции высококвалифицированных специалистов только для профессионалов из стран НАФТА (TN visa NAFTA).</p>

⁹ 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](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2016/0378/COM_COM(2016)0378_EN.pdf)

США	Действует визовая система, частично ограниченная квотами	
	<p>- Виза EB1 для лиц с «экстраординарными способностями» (Тип 3),</p> <p>- иммиграционная виза на основе трудоустройства EB1, EB2 или EB3 дает право на получение «Green card»,</p> <p>- обладатели визы H1B могут претендовать на «Green card» через 6 лет (Тип 2).</p>	<p>Комментарии:</p> <p>- H1B виза выдается высококвалифицированным специалистам на 2 года, можно продлевать до 6 лет (требуется наличие степени бакалавра и выше),</p> <p>- отдельная программа временной миграции высококвалифицированных специалистов только для профессионалов из стран НАФТА (TN visa NAFTA),</p> <p>- J1 Visa – обменные программы для профессионалов, действует правило двух лет – необходимо вернуться в свою страну минимум на 2 года,</p> <p>- L1 (внутрикорпоративные переводы) предполагает работу в стране максимум 5-7 лет,</p> <p>- 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.</p>
Германия	Действует система, основанная на списке дефицитных профессий	
	<p>- Получение постоянного проживания сразу для высококвалифицированных специалистов (Тип 3),</p> <p>- после 5 лет легального проживания специалистов Типа 1, Типа 2.</p>	<p>Высококвалифицированные специалисты (1 год) с последующим получением вида на жительство.</p>
Австралия	Действует балльная система отбора, основанная на списке дефицитных профессий	
	<p>Программы: General Skilled Migration Programme (Тип 2), Employer Nomination Scheme, Sponsored Migration Scheme. Преобладает миграция специалистов Типа 1, Типа 2.</p>	<p>Максимальное пребывание 4 года, отбор в соответствии со списком дефицитных профессий и прогнозами рынка труда.</p>
Великобритания	Действует балльная система отбора, основанная на списке дефицитных профессий	
	<p>После 5 лет легального проживания с разрешением на работу. Преобладает миграция специалистов Типа 1, Типа 2.</p>	<p>- Высококвалифицированные специалисты (продолжительность пребывания 3 года, предложение о работе не требуется, применяется балльная система отбора),</p> <p>- квалифицированные рабочие (продолжительность пребывания 3 года, требуется предложение о работе, применяется балльная система отбора).</p>

Уточненный вектор миграционной политики рассмотренных выше стран представлен на рисунке 4.



Рисунок 4 - Вектор миграционной политики в отношении иностранных специалистов¹⁰

В работе подчеркнуто, что важнейшим направлением в деятельности стран оттока высококвалифицированных кадров является стремление вернуть специалистов, проживающих за рубежом.

Возвращение или циркуляция высококвалифицированных специалистов в ряд стран Юго-Восточной Азии является в значительной степени результатом

¹⁰ Разработан автором.

проводимых, во-первых, макроэкономических преобразований (свои качества высококвалифицированные специалисты могут реализовать только при определенном технологическом уровне страны), а, во-вторых, целенаправленной миграционной политикой, доказывающей тезис о том, что экономический рост может превратить «утечку умов» в «циркуляцию».

5. Выявлено, что активными участниками и регуляторами глобального рынка высококвалифицированных специалистов, наряду с национальными государствами, выступают транснациональные компании и региональные интеграционные объединения.

Определено, что в регулировании рынка высококвалифицированных специалистов возрастает роль таких акторов, как транснациональные компании и региональные интеграционные объединения, что фактически способствует денационализации миграционного регулирования.

В работе уточнено, что в начале XXI в. транснациональные компании не только усилили свою политическую и экономическую активность на мировой арене, но и значительно усложнили механизмы и формы деятельности, что проявилось прежде всего на двух взаимосвязанных направлениях: технологическом лидерстве и привлечении высококвалифицированных специалистов. Новые технологии и современное оборудование требуют соответствующих высококвалифицированных специалистов, причем, чем выше наукоемкость базирующихся на знаниях видов деятельности, тем важнее привлечение высококвалифицированных специалистов. Транснациональные компании, особенно в развивающихся странах, испытывают сложности с поиском необходимых квалифицированных работников, недостаток которых ТНК компенсируют высококвалифицированными специалистами из всех стран мира. ТНК используют иностранную рабочую силу так же, как и другие факторы производства, руководствуясь интересами снижения издержек с целью извлечения максимальной прибыли и сохранения технологического лидерства. Возможность привлекать высококвалифицированных специалистов является конкурентным преимуществом транснациональных компаний. Численность работников

зарубежных филиалов ТНК ежегодно растет (рисунок 5). Отметим, что политику селекции кадров ТНК начали проводить раньше других акторов (например, государств).

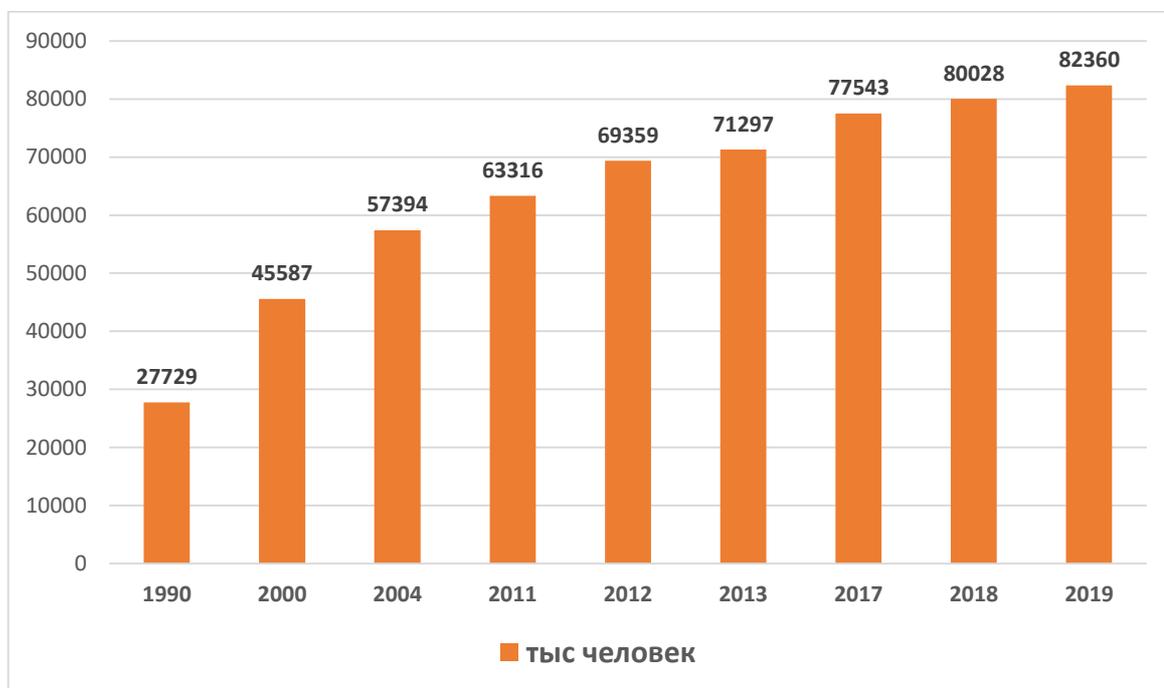


Рисунок 5 - Численность работников зарубежных филиалов ТНК¹¹

Зарубежная деятельность транснациональных компаний является одной из причин международной миграции специалистов.

В диссертации подчеркивается, что на современном этапе развития мирового хозяйства ТНК, создав свой внутренний рынок рабочей силы, играют определяющую роль в привлечении и циркуляции высококвалифицированных специалистов (рисунок 6), осуществляя управление трудовыми ресурсами в единстве своей деятельности по размещению прямых инвестиций за рубежом, привлечению к НИОКР зарубежных филиалов, глобализации образования. Фактор наличия квалифицированной рабочей силы напрямую связан с реализацией ТНК своего научно-технического потенциала и, следовательно,

¹¹ рисунок составлен автором на основе данных UNCTAD World Investment Report за ряд лет. <https://unctad.org/topic/investment/world-investment-report>. В отчете World Investment Report 2022 данные по численности работников зарубежных филиалов заканчиваются 2019 годом.

значительно влияет на открытие подразделений ТНК на территории других стран.

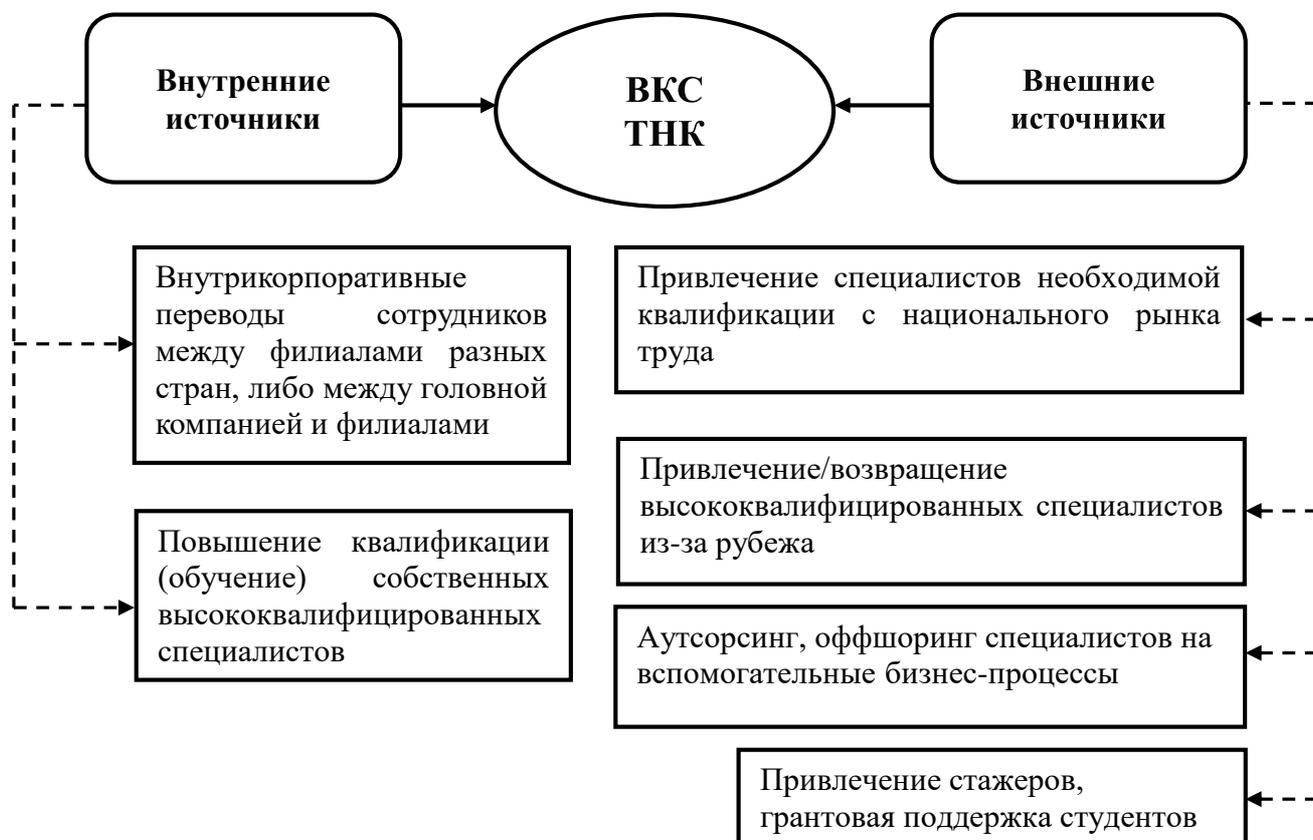


Рисунок 6 - Внутренние и внешние источники восполнения дефицита высококвалифицированной рабочей силы в ТНК¹²

Миграционный режим для специалистов, работающих в ТНК, перемещающихся между филиалами компании, носит преференциальный характер практически во всех странах, что обусловлено лоббированием компаниями своих интересов. Фактически внутрикорпоративные переводы это один из основных инструментов обеспечения ТНК высококвалифицированными специалистами.

6. Доказано на примере Европейского Союза, что новые возможности для успешной конкуренции на мировом рынке высококвалифицированных

¹² Разработан автором.

специалистов возникают в региональных интеграционных объединениях.

В диссертационной работе уточнено, что фактором, оказавшим большое влияние на изменения в процессах международной миграции рабочей силы, структуре и направлениях потоков мигрантов, наряду с ТНК, стала региональная экономическая интеграция. Нами в качестве эмпирической базы исследования роли интеграционного объединения в регулировании трудовой миграции, в особенности миграции высококвалифицированных специалистов, выбран Европейский Союз, поскольку, во-первых, для ЕС характерен наиболее глубокий уровень интеграции, чем в других интеграционных объединениях, во-вторых, ЕС занимает первое место в мире по миграционной привлекательности для иностранной рабочей силы, в-третьих, ЕС применяет дифференцированный инструментарий по регулированию трудовой миграции, в том числе миграции высококвалифицированных специалистов.

Потребность в высококвалифицированных специалистах и невозможность удовлетворить ее за счет внутренних источников (внутриевропейских трудовых мигрантов) способствовала либерализации режима допуска высококвалифицированных специалистов из третьих стран (с 2011 г. введена Синяя карта ЕС (Директива 2009/50/ЕС), регулирующая иммиграцию высококвалифицированных специалистов из третьих стран, имеющих высшее образование, квалификацию, опыт работы и высокую зарплату, уровень которой страны определяют самостоятельно).

Как видно из рисунка 7, количество выданных Синих Карт с 2012 по 2019 год ежегодно росло (примерно на 12%), увеличившись за 8 лет в 10 раз. Однако, за 2020 год произошло сокращение выданных Синих карт почти в три раза, что напрямую связано с ограничениями, введенными странами из-за пандемии COVID-19. В 2021 году наблюдалось увеличение выдачи Синих карт и хотя уровень 2019 года еще был не достигнут, есть все основания говорить о восстановлении положительного тренда.

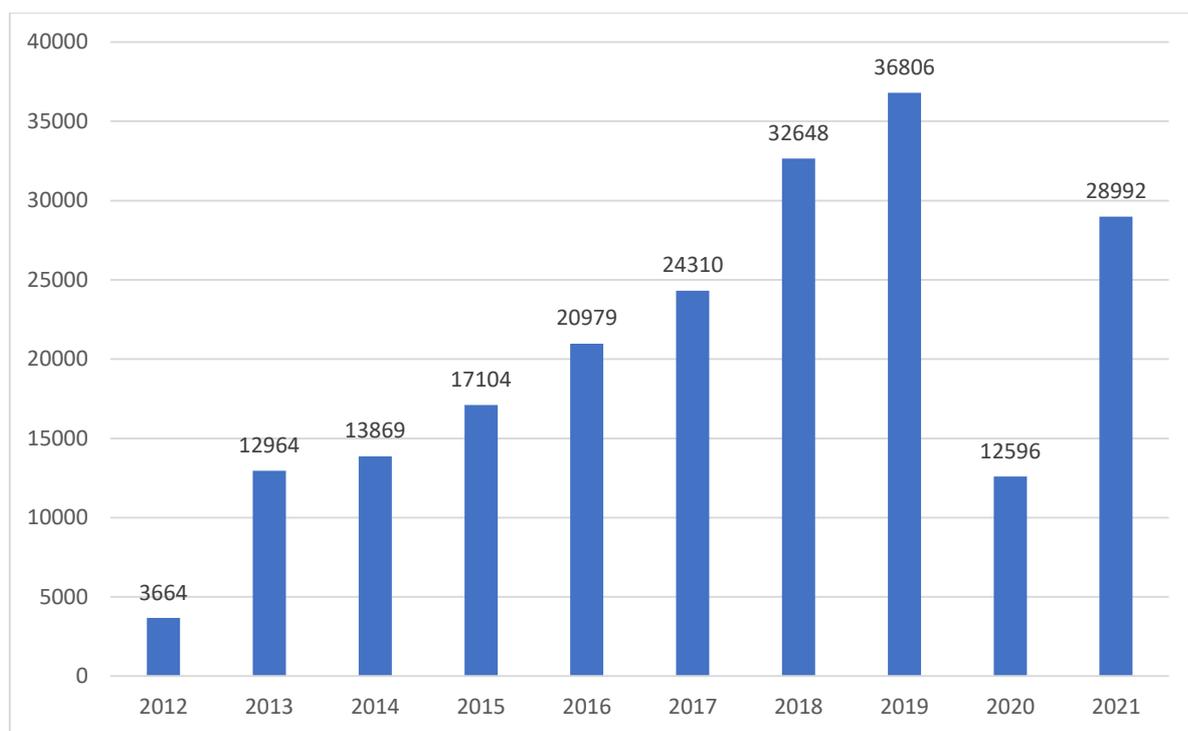


Рисунок 7- Динамика выдачи Синих Карт в ЕС за десять лет¹³

В диссертации обосновано, что миграционная политика ЕС на наднациональном уровне ориентирована на комплексный подход к аккумуляции на своей территории человеческого капитала, что проявляется в дифференциации каналов привлечения потенциальных (иностранцы студенты, стажеры, докторанты - (специалисты Типа 5)) и реальных высококвалифицированных специалистов (специалисты Типа 6) в соответствии с настоящими и будущими потребностями рынка труда.

На примере Европейского союза можно говорить о синергетическом эффекте от реализации миграционной политики на наднациональном уровне, поскольку, с одной стороны, возможности, которые предоставлены высококвалифицированным специалистам, делают ЕС более конкурентно привлекательным по сравнению с другими крупнейшими центрами притяжения этой категории трудовых мигрантов (США, Канада, Австралия), а, с другой стороны, свободное перемещение рабочей силы внутри ЕС способствует

¹³ Составлен автором на основе баз данных Eurostat https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_resbc1&lang=en.

быстрому удовлетворению спроса на рынке труда.

7. Определены, на основе анализа российских детерминант, ключевые направления совершенствования регулирования миграции высококвалифицированных специалистов.

Проведенное диссертационное исследование показало, что на мировом рынке труда Россия выступает одновременно как экспортер и импортер рабочей силы. Массовый приток низкоквалифицированной рабочей силы и отток высококвалифицированных специалистов говорит о существенной квалификационной асимметричности трудовой миграции, что не соответствует социально-экономическим потребностям России в контексте стратегического вектора формирования инновационного социально - ориентированного общества, переход к которому актуализирует переориентацию миграционной политики на привлечение, удержание, а также возвращение высококвалифицированных специалистов, требует изменения подходов к регулированию процессов международной миграции этой категории трудовых мигрантов.

Подчеркнуто, что предпосылкой для эффективной миграционной политики является надежная объективная информация о миграционной ситуации и тенденциях ее развития. Эмпирически доказано, что текущая статистика миграции в России, а также миграционный учет не отражают масштабов и структуры миграционных потоков.

Проведенный в исследовании сравнительный анализ данных миграционной статистики России и США выявил: 1) серьезные количественные расхождения численности трудовых мигрантов из России, 2) высокий профессионально-квалификационный уровень трудовых мигрантов из нашей страны (таблица 5).

Таблица 5 - Сопоставление данных статистик США и России по временным трудовым мигрантам (человек)¹⁴

Временные трудовые мигранты	Согласно авторской типологии	2016	2017	2018	2019	2020
Данные иммиграционной статистики США						
Всего (с учетом членов семьи)		14 995	15 659	15 742	15 137	7 501
В том числе:						
Квалифицированные специалисты (H1B виза)	Тип 2	2 300	2 086	1 759	1 726	853
Специалисты, обладающие экстраординарными способностями (O1,O2 визы)	Тип 3	1 556	1 875	2 078	2 155	1 168
Атлеты, артисты (P1-P3 визы)	Тип 2	2 009	2 161	2 438	2 417	1 476
Внутрикорпоративные переводы (L1)	Тип 4	4 120	4 355	4 565	4 030	1 742
Другие		5 010	5 179	4 902	4 610	2 262
Данные Росстат		2 311	1 129	1 164	1 491	372

На основе проведенного анализа детерминант, характеризующих процессы трудовой миграции в России, их предпосылки, особенности, динамику, профессионально-квалификационную структуру рабочей силы и выявления ключевых проблем в диссертационном исследовании предложены направления интенсификации миграции высококвалифицированных специалистов (рисунок 8).

¹⁴ таблица составлена автором на основе 1. отчетов Yearbook of Immigration Statistics: 2016, 2017, 2018, 2019, 2020. Адрес сайта <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook> 2. Росстат: статистический сборник «Труд и занятость в России» за ряд лет.



Рисунок 8 - Направления совершенствования миграционного регулирования¹⁵

Обоснована необходимость нового системного подхода к привлечению и использованию иностранных специалистов, пересмотра стратегических ориентиров миграционной политики в отношении них и инструментов управления с учетом национальных интересов, а также международного опыта (с целью эффективного встраивания России в международный рынок высококвалифицированных специалистов), переход от урывочных действий к целостной стратегии привлечения иностранных специалистов.

8. Предложено на наднациональном уровне Евразийского экономического союза применить инструментарий интенсификации высококвалифицированных специалистов.

В диссертации подчеркнута, что главными миграционными партнерами России остаются страны постсоветского пространства. Интеграционные процессы на постсоветском пространстве порождают определенные

¹⁵ Составлен автором.

детерминанты, влияющие на особенности международной трудовой миграции в России, динамику масштабов и их географические направления, изменения профессионально-квалификационной структуры потоков.

Определено, что качественно новый уровень миграционного сотрудничества в сфере сближения законодательств государств-членов в вопросах трудовой миграции, обеспечения свободного передвижения граждан стран-участниц, взаимодействия уполномоченных органов стран по защите прав трудящихся характерен для Евразийского экономического союза. В то же время, нельзя игнорировать то, что страны ЕАЭС очень отличаются друг от друга по уровню социально-экономического развития и их стратегические цели в области миграционной политики не всегда совпадают.

Проведенный в диссертационной работе анализ опыта ЕС свидетельствует об эффективности использования всесторонних дифференцированных механизмов привлечения специалистов, отдельные практики могут быть применены и в ЕАЭС.

С учетом предложенной авторской типологии, мы предлагаем следующий инструментарий интенсификации процессов миграции ВКС: 1) расширение образовательного пространства и укрепление межвузовского сотрудничества между странами, привлечение иностранных студентов, как будущих профессионалов из третьих стран (стимулирование потенциальных мигрантов Типа 5); 2) применение единого механизма привлечения квалифицированных иностранных специалистов (Тип 5) и иностранных специалистов высокой квалификации (Тип 6) из третьих стран для работы на территории ЕАЭС. Следует сделать акцент на селективном расширении и приеме на основе различных инструментов миграционного регулирования (оргнаборы, тип визы) востребованных рынком категорий иностранных специалистов (например, врачей, среднего медицинского персонала, специалистов в сфере информационных технологий, инженеров, учителей и др.). Исходя из анализа потребностей рынка труда стран-участниц необходимо проработать пакет преференций для иностранных профессионалов и членов их семей. Считаем,

такая мера будет иметь синергетический эффект и повысит миграционную привлекательность ЕАЭС для ВКС из третьих стран.

Следует использовать дополнительные механизмы, стимулирующие не только привлечение, но и общую мобильность высококвалифицированных специалистов в ЕАЭС: инвестирование в НИОКР в отраслях с высоким потенциалом интеграционного развития; передача или продажа эффективных технологий в интегрирующихся отраслях другим странам-партнерам по интеграционному объединению; совместная разработка или покупка иностранных инновационных технологий для интегрирующихся отраслей; привлечение к производству более квалифицированной или более дешевой рабочей силы стран-партнеров; совместное инвестирование в обучение и повышение квалификации персонала в приоритетных секторах экономики.

Необходимо использовать потенциал ЕАЭС как интеграционного объединения, применив на наднациональном уровне комплексный подход к привлечению иностранных специалистов в соответствии с целями экономического развития стран-участниц. С учетом предложенной авторской типологии, в диссертационном исследовании предлагается инструментарий интенсификации процессов миграции высококвалифицированных специалистов в ЕАЭС.

9. Выявлено, что для стран с существенной региональной социально-экономической дифференциацией общемировой тренд регионализации может проявляться в сфере управления миграционными потоками.

Приведенный в диссертационной работе анализ опыта стран показывает, что при регионализации управления миграционными потоками часть полномочий по миграционному регулированию из прерогативы федеральной переходит на региональный уровень, способствуя большей гибкости и адаптивности миграционной политики к изменениям конъюнктуры рынка труда, и в итоге сглаживанию социально-экономической дифференциации между регионами одной страны.

В исследовании подчеркнута, что в контексте общемировой тенденции к регионализации в конкурентную борьбу за ресурсы наравне с государствами включаются и внутригосударственные регионы России.

На примере Южного федерального округа проведен сравнительный анализ социально-экономического положения и инновационного потенциала его субъектов, определена степень влияния внешнеэкономических детерминант на профессионально-квалификационный состав иностранной рабочей силы. Выявлено, что Южный федеральный округ в основном аккумулирует на своей территории низкоквалифицированных трудовых мигрантов и не является привлекательным для иностранных специалистов, что опосредованно выступает фактором сдерживания интенсивного экономического развития региона.

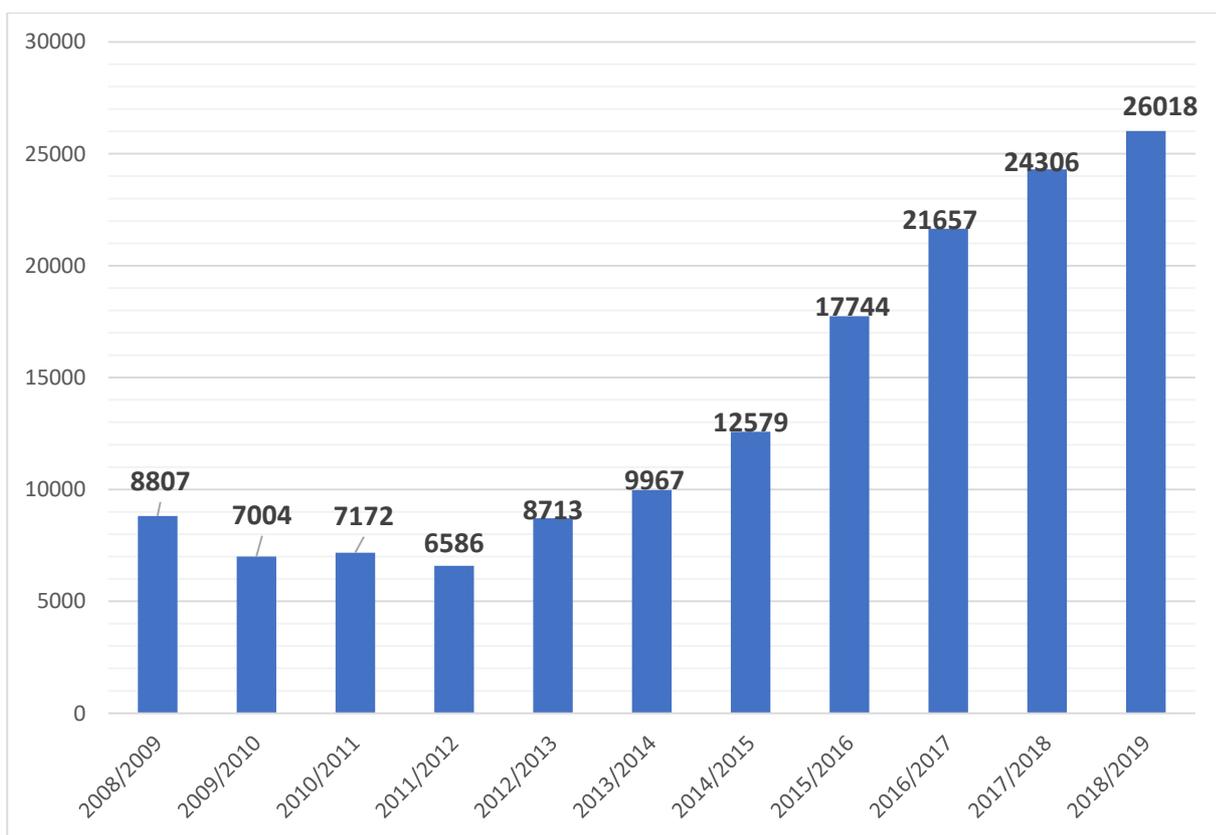


Рисунок 9 - Численность иностранных студентов в ЮФО за ряд лет¹⁶

¹⁶ Составлен автором на основе: Арефьев, А. Л. Обучение иностранных граждан в образовательных организациях высшего образования Российской Федерации. Статистический сборник / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. — Выпуск 17 (2020). — Москва: Государственный институт русского языка им. А. С. Пушкина, 2020.

В результате проведенного анализа было определено, что огромным неиспользованным потенциалом квалифицированной рабочей силы для Южного федерального округа являются иностранные студенты-выпускники региональных вузов (в соответствии с авторской типологией - мигранты Типа 1). Так, как видно из рисунка 9, численность иностранных студентов, обучающихся в Южном федеральном округе за последние 10 лет, выросла в три раза.

Учет специфики социально-экономического, инновационного, внешнеэкономического развития в субъектах ЮФО чрезвычайно важен для формирования дифференцированного подхода в рамках единой региональной миграционной политики, которая должна быть встроена в общую стратегию социально-экономического развития региона, ориентированную на трансформацию экстенсивного развития округа в устойчивый экономический рост, и, как результат, повышение конкурентоспособности на национальном и международном уровнях.

10. Предложен, на основе теоретического обоснования и эмпирической верификации роли образовательной миграции в решении проблемы нехватки высококвалифицированных специалистов, инструментарий вовлечения иностранных студентов в рынок труда.

В авторском исследовании на основе анализа мирового опыта доказано, что эффективным путем обеспечения национального рынка труда квалифицированными специалистами являются иностранные выпускники, получившие после завершения образования возможность остаться и работать в принимающей стране. Тем самым, возрастает конкурентная борьба между странами за иностранных студентов как потенциальных квалифицированных специалистов.

В диссертации выявлено, что страны трансформируют свою миграционную политику и адаптируют миграционное законодательство с целью стимулировать приток иностранных студентов, а затем, после получения ими образования, удержать и вовлечь в национальный рынок труда для устранения дефицита рабочей силы (таблица 6).

Таблица 6 - Направления политики стран по привлечению иностранных студентов¹⁷

Направления	Инструменты	Примеры стран
Финансирование научных проектов и инициатив.	Стажировки и программы обмена для студентов, грантовая поддержка исследовательских инициатив.	США (Fulbright), Финляндия, Германия (DAAD, Высшая школа Стипендиальная программа), ЕС (Erasmus+).
Признание квалификаций и ученых степеней.	Двусторонние и Многосторонние соглашения по взаимному признанию дипломов и степеней, полученных за рубежом.	ЕС (Болонский процесс), СНГ (о взаимном признании документов о высшем/высшем профессиональном образовании), Австралия и Новая Зеландия.
Социальная и культурная поддержка.	Помощь при переселении, информационная поддержка; возможность переехать с супругом/ой и детьми; гранты для супругов.	Австрия (Dual Career Grant), Бельгия (mobility centres), США, ЕС.
Визовая и иммиграционная политика.	Упрощенная процедура получения студенческих виз; признание зарубежной квалификации; право работать во время учебы; упрощенная система получения гражданства/ статуса долгосрочного проживания; схемы «поиска работы» после учебы, которые позволяют после окончания учебы студентам остаться в стране с целью поиска работы.	Бельгия, Канада, Нидерланды, Франция, Германия, Швейцария, США, Российская Федерация (частично).

Для реализации направлений миграционной политики, способствующих увеличению образовательной миграции, необходимо, наряду с применением мирового опыта, осуществлять учет региональной специфики.

Для эмпирического обоснования теоретических положений диссертационного исследования о роли образовательной миграции в обеспечении российской экономики квалифицированными специалистами были проведены социологические исследования среди иностранных студентов Южного федерального университета г. Ростова-на-Дону (дизайн исследований

¹⁷ таблица переработана и дополнена автором на основе: International mobility of researchers. A survey of researchers in the UK.

https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1900/RR1991/RAND_RR1991z1.pdf

включал в себя анкетирование и личные интервью), доказавшие, что иностранные студенты, становящиеся впоследствии квалифицированными специалистами, являются именно тем миграционным потоком, который, при определенных условиях и грамотной миграционной политике, способен благоприятно повлиять на состояние регионального рынка труда.

Анализ потенциала образовательной миграции в решении проблем дефицита специалистов позволил сделать предложения, реализация которых будет способствовать улучшению конъюнктуры и устранению дисбаланса на рынке труда.

Таким образом, на основе проведенного исследования совокупности детерминант, определяющих особенности международной миграции высококвалифицированных специалистов и ее регулирование в динамике тенденций мирохозяйственных связей, базируясь на авторской классификации «мигранты-профессионалы», формализуем сделанные в диссертации предложения в схему комплексной модернизации государственной миграционной политики России в части высококвалифицированных специалистов (рисунок 10).

В заключении диссертационного исследования сформулированы основные положения и сделаны выводы.

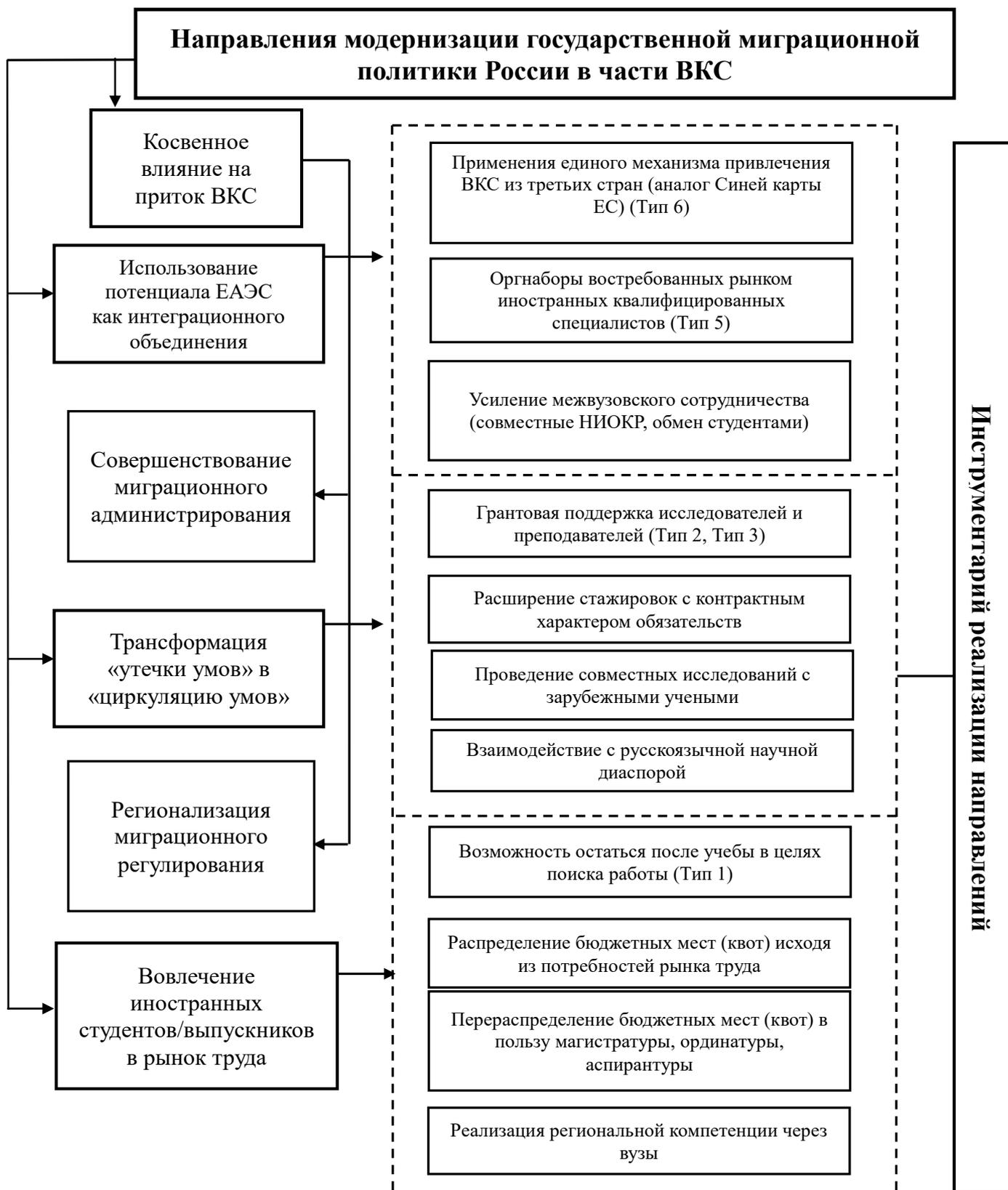


Рисунок 10 - **Комплексная модернизация государственной миграционной политики России в части ВКС.**¹⁸

¹⁸ Разработан автором на основе положений представленных на страницах: 51-55, 155-159, 162-164, 194, 210-212, 255-259.

Основные результаты диссертационного исследования опубликованы в следующих работах.

Монографии:

1. Рубинская Э. Д. Международная миграция рабочей силы: методология и практика: монография / Э. Д. Рубинская – Ростов н/Д: Изд-во ЮРИУ – филиал РАНХиГС. 2014 - 250 с. (11 п.л.).

2. Rubinskaya, E. D. Reforming of the state immigration policy in the context of globalization (on the example of Russia) / E. D. Rubinskaya, D. S. Ushakov // in international collective monograph “Economic Reforms for Global Competitiveness (IGI - publisher, USA, 2017)” / - P. 230-248 (1,7 п.л./1,5 п.л.).

3. Rubinskaya, E. D. TNCs as a factor of governance modernization in the XXI century / E. D. Rubinskaya, A. Y. Arkhipov // in international collective monograph “Economic Reforms for Global Competitiveness (IGI - publisher, USA, 2017)”. – P. 25-45 (1,7 п.л./1,5 п.л.).

4. Rubinskaya, E. D. “Historical and methodological approaches to the analysis of international labor migration in a globalizing world economy” / E. D. Rubinskaya // in international collective monograph “Socio-Economic Development: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications” (IGI - publisher, USA, 2018). – P. 1686-1699 (1,7 п.л.).

5. Rubinskaya, E. D. International Labor Migration in a Globalizing Economy: Historical dynamics and Prospects of Development / E. D. Rubinskaya // in international collective monograph Migration and Urbanization: Local Solutions for Global Economic Challenges (IGI - publisher, USA) 2020). - P. 1-17 (1,7 п.л.).

6. Рубинская Э. Д. Тренды международной трудовой миграции в глобальном измерении // глава в коллективной монографии «Междисциплинарные проблемы современной глобальной динамики: монография / коллектив авторов; под. науч. ред. д.э.н., проф. Е. Н. Макаренко, д.э.н., доц. Э. А. Исраиловой – Ростов-на-Дону : КноРус, 2022 – 275 с. (1,5 п.л.).

7. Рубинская Э. Д. Международная миграция высококвалифицированных специалистов: состояние, тенденции, регулирование. Монография / Э. Д. Рубинская – М.: Издательство «Перо», 2022. – 198 с. (12,5 п.л.).

Статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендуемых ВАК:

8. Рубинская Э. Д. Новые тенденции в процессах международной трудовой иммиграции и их регулировании в России/ Э. Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2007. № 1. – С. 139-152 (0,6 п.л.).

9. Рубинская Э. Д. Теоретико-методологические вопросы исследования международного бизнеса и методические вопросы изучения внешнеэкономической деятельности / Э. Д. Рубинская, Г. П. Солодков, Э. Т. Рубинская) // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2008. № 2. – С. 61-71 (0,6/0,3 п.л.).

10. Рубинская Э. Д. Роль мирового рынка высококвалифицированных специалистов в постиндустриальной экономике / Э. Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2011. № 3. – С. 53-64 (0,6 п.л.).

11. Рубинская Э. Д. Задачи управления процессами международной трудовой миграции на региональном уровне в свете стратегических ориентиров миграционной политики / Э. Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2012. №3. – С. 71-82 (0,6 п.л.).

12. Рубинская Э. Д. Историко-системный подход к анализу международной миграции рабочей силы в контексте глобализации мировой экономики / Э. Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 4. – С. 73-81 (0,6 п.л.).

13. Рубинская Э. Д. Регулирование международной трудовой миграции: многоуровневый подход / Э. Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. - 2014. - № 4. – С. 85-93 (0,6 п.л.).

14. Рубинская Э. Д. Государственная политика предупреждения нелегальной трудовой миграции: российские условия адаптации зарубежного опыта (на примере королевства Таиланд) / Э. Д. Рубинская, Д. С. Ушаков // Известия высших учебных

заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2015 (185). №1. – С. 75-80 (0,6 п.л./0,5 п.л).

15. Рубинская Э. Д. Развитие международной миграции рабочей силы в динамике глобализационных процессов / Э. Д. Рубинская // Journal of Economic Regulation. 2015. Т. 6.№1 – С. 83-90 (0,6 п.л).

16. Рубинская Э. Д. Иностранцы студенты как ресурс квалифицированной рабочей силы региона (на материалах социологического обследования) / Э. Д. Рубинская, И. Н. Савченкова // Journal of Economic Regulation. 2015. Т.6 №3 – С. 73-81(0,6/0,5 п.л).

17. Рубинская Э. Д. Социально-экономическое развитие Южного федерального округа и структура международной трудовой миграции / Э. Д. Рубинская // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ), 2016 № 2 (54). – С. 53-61 (0,6 п.л).

18. Рубинская Э. Д. Теоретико-методологические подходы к исследованию международной трудовой миграции на уровне внутригосударственных регионов / Э. Д. Рубинская // Journal of Economic Regulation. 2016. Т.7.№1 – С. 110-119 (0,6 п.л).

19. Рубинская Э. Д. Международное миграционное сотрудничество в противодействии нелегальной миграции: анализ практики и система мер / Э. Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016. №1. – С. 128-134 (0,6 п.л).

20. Рубинская Э. Д. Рынок труда Ростовской области и иностранные студенты: новые подходы к решению проблем дефицита рабочей силы / Э. Д. Рубинская, И. Н. Савченкова // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2017. №1 (57). – С. 47-55 (0,6/0,5 п.л).

21. Рубинская Э. Д. Трансформация государственной миграционной политики России в условиях глобализации / Э. Д. Рубинская // Экономика и предпринимательство. 2017 - №8-3 (85). С. 1096-1102 (0,6 п.л).

22. Рубинская Э. Д. Роль транснациональных компаний в международной миграции высококвалифицированных специалистов / Э. Д. Рубинская // Вестник

Института дружбы народов Кавказа. Экономические науки. 2019. №2 (50) – С. 8-15 (0,6 п.л).

23. Рубинская Э. Д. Высококвалифицированные специалисты как ключевой фактор конкурентоспособности стран: мировой опыт привлечения / Э. Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2020. № 1 – С. 146-153 (0,6 п.л).

24. Рубинская Э. Д. Интеграция России в мировой рынок высококвалифицированных специалистов в стратегическом измерении / Э. Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2020. №3. – С. 150-156 (0,6 п.л).

25. Рубинская Э. Д. Потенциал образовательной миграции в решении проблем нехватки высококвалифицированных специалистов: опыт развитых стран / Э. Д. Рубинская // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2021. №2 (74). – С. 59-65 (0,6 п.л).

26. Рубинская Э. Д. Привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов в Россию: миграционная политика и направления ее совершенствования / Э. А. Исраилова, Э. Д. Рубинская // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2021. №4 (76) - С. 156-161 (0,6/0,3 п.л).

27. Рубинская Э. Д. Международная трудовая миграция как экономическая научная категория: новый концептуальный подход / Э. Д. Рубинская // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2022. Т. 8 №3 – С. 90-97 (0,6 п. л.).

Статьи в изданиях, индексируемых в международных реферативных базах данных:

28. Rubinskaya, E. D. Historical and methodological approaches to the analysis of international labor migration in a globalizing world economy/ E. D. Rubinskaya// in international collective monograph “Urbanization and Migration as Factors Affecting Global Economic Development” (IGI - publisher, USA, 2015) (SCOPUS). P. 1-13) (1,7 п.л).

29. Rubinskaya, E. D. Reforming of the state immigration policy in the context of globalization (on the example of Russia)/ E. D. Rubinskaya, D. S. Ushakov // in international collective monograph Immigration and the Current Social, Political, and Economic Climate: Breakthroughs in Research and Practice: Breakthroughs in Research and Practice (IGI - publisher, USA, 2018) (SCOPUS). - P. – 625-643 (1,7 п.л./1,5 п.л.).

30. Rubinskaya, E. D. Transformational changes in international labor migration under the influence of globalization/ E. D. Rubinskaya// CBU international conference on innovations in science and education. march 21-23, 2018, PRAGUE, CZECH REPUBLIC. – P. 411-416 (Web of Science) (0,8 п.л.).

31. Rubinskaya, E. D. Natural Externalities of Economic Growth Stabilization./ D. Ushakov, N. Malishevskaya, N. Mazikova, E. Rubinskaya / In: Beskopylny, A., Shamtsyan, M., Artiukh, V. (eds) XV International Scientific Conference “INTERAGROMASH 2022”. INTERAGROMASH 2023. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 575. Springer, Cham. – P. 2212-2222 (1 п.л./0,5 п.л.)

Статьи в других изданиях:

32. Рубинская Э. Д. Глобализация мировой экономики как фактор формирования внешнеэкономической политики на мезоуровне / Э. Д. Рубинская/ Россия в глобализирующейся мировой экономике: материалы международной научно-практической конференции. Под ред. проф. А. Ю. Архипова, В. Н. Овчинникова. Ростов-на-Дону, РГУ, 2006 г. – С. 266-271 (0,3 п.л.).

33. Рубинская Э. Д. Роль совместных предприятий в интеграции субъектов РФ в мировую экономику (тезисы) / Э. Д. Рубинская // Интеграция экономики в системе мирохозяйственных связей. Труды 11-ой международной научно-практической конференции 24-26.10.2006. Политехнический университет, СПб. – С. 19-20 (0,1 п.л.).

34. Рубинская Э. Д. Международный бизнес как фактор сглаживания социально-экономических противоречий / Э. Д. Рубинская // Конфликты и сотрудничество на Северном Кавказе: управление, экономика, общество: сборник тезисов на международной научно-практической конференции. Отв. редактор В. Г. Игнатов. Ростов-на-Дону – Горячий Ключ: СКАГС, 2006 – С. 178-182 (0,3 п.л.).

35. Рубинская Э. Д. Тенденции транснационализации регионального бизнеса / Э. Д. Рубинская, Э. Т. Рубинская // Технологии управления. РГЭУ «РИНХ». Научно-практический журнал. 2007 №3. – С. 60-67 (0,6/0,5 п.л.).

36. Рубинская Э. Д. Тенденции развития рынка труда в условиях транснационализации Российской экономики и их влияние на процесс международной миграции рабочей силы / Э. Д. Рубинская // Миграционные процессы на Юге России: реалии, проблемы, перспективы. Сборник материалов международной научно-практической конференции. Выпуск второй. Отв. ред. Понделков А. В. Ростов-на-Дону; Изд-во СКАГС.2008. – С. 179-183 (0,3 п.л.).

37. Рубинская Э. Д. Роль регулирования процессов международной миграции рабочей силы на наднациональном, национальном и внутрорегиональном уровне в период мирового финансового кризиса / Э. Д. Рубинская // Третья международная научно-практическая конференция «Посткризисный мир: глобализация, многополярность, модернизация, институты»/ под ред. А. Ю. Архипова, ЮФУ, 2010. – С. 125-129 (0,3 п.л.).

38. Рубинская Э. Д. Международное сотрудничество, как фактор повышения конкурентоспособности региональной экономики / Э. Д. Рубинская // Конкурентоспособность национальных экономик в условиях глобализации мирового хозяйства: факторы, инструменты, модели: сборник материалов международной научно-практической конференции 22 октября 2010 г. /отв. ред. О. В. Локота и др. – Ростов н/Д: изд-во СКАГС. 2011. – С. 107-115 (0,6 п.л.).

39. Рубинская Э. Д. Миграционная политика как фактор модернизации национальной экономики: мировой опыт и российские реалии / Э. Д. Рубинская, Э. Т. Рубинская // Развитие международных экономических отношений в XXI веке: факторы, динамика, проблемы: Сборник научных трудов – Ростов-на-Дону.: Изд-во ЮРИФ РАНХиГС, 2011. – С. 55-80 (1,7/1,4 п.л.).

40. Рубинская Э. Д. Миграционная политика стран ЕС в отношении легальных трудящихся-мигрантов: ориентиры для России / Э. Д. Рубинская // Экономика России и Европы в эпоху глобализации. Экономическое развитие, механизмы управления и информатизация Европейского Союза/Сборник научных работ Центра ЕС на Юго-

Западе. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, - 2012. – С. 112-124 (1,1 п.л.).

41. Рубинская Э. Д. Исследование процессов международной трудовой миграции как основы формирования региональной миграционной политики (на примере Южного федерального округа) / Э. Д. Рубинская // Демографическое развитие: вызовы глобализации (Седьмые Валентеевские чтения): Международная конференция: Москва, 15-17 ноября 2012 г.- М.: МАКС Пресс, 2012. – С. 447-451 (0,3 п.л.).

42. Рубинская Э. Д. Привлечение иностранных квалифицированных специалистов как тренд миграционной политики Российской Федерации в условиях ее модернизации / Э. Д. Рубинская // Глобальный мир: антикризисные императивы, модернизация, институты. Материалы IV Международная научно-практическая конференции / под ред. А.Ю. Архипова, ЮФУ, 2012. - С. 36-41 (0,3 п.л.).

43. Рубинская Э. Д. О направлениях регулирования трудовой иммиграции с учетом региональных особенностей в свете Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации до 2025 года / Э. Д. Рубинская // Сборник материалов совещания Федеральной миграционной службы по Ростовской области с представителями органов исполнительной государственной власти Ростовской области «О ходе реализации первого этапа Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации до 2025 года, утвержденного распоряжением правительства Российской Федерации от 21.08.2012 г. №1502-Р». Ростов-на-Дону: Федеральная миграционная служба. УФМС по Ростовской области. 2013. - С. 43-50 (0,3 п.л.).

44. Рубинская Э. Д. Трудовая миграция из государств Центральной Азии в субъекты РФ, входящие в Южный федеральный округ: ориентиры для миграционного сотрудничества / Э. Д. Рубинская // Миграционные мосты в Евразии: Сборник материалов V международной научно-практической конференции “Трудовая миграция в Российской Федерации: предотвращение трудовой эксплуатации, стимулирование социально-экономического развития, совершенствование

регулируемия»/ Под ред. чл.-корр. РАН, д-р экон. наук, профессора С.В. Рязанцева. М.: Изд-во «Экон-Информ» 2013. – С. 317-321 (0,3 п.л.).

45. Рубинская Э. Д. Иностранная рабочая сила в Южном федеральном округе / Э. Д. Рубинская // Служба занятости, г. Москва 2014, №2. – С. 38-42 (0,6 п.л.).

46. Рубинская Э. Д. Регулирование международной трудовой миграции: новые подходы / Э. Д. Рубинская // «Глобальный мир: многополярность, антикризисные императивы, институты», Материалы V Международная научно-практическая конференции/ под ред. А.Ю. Архипова, ЮФУ, 2014. – С. 237-241 (0,3 п.л.).

47. Рубинская Э. Д. Влияние образовательной миграции на потенциал квалифицированной рабочей силы России — региональный аспект / Э. Д. Рубинская // Миграционные мосты в Евразии: Сборник материалов VI международной научно-практической конференции «Роль миграции в социально-экономическом и демографическом развитии посылующих и принимающих стран Евразии» / Под ред. чл.-корр. РАН, д-р экон. наук, профессора С.В. Рязанцева. – М.: Изд-во «Экон-Информ», 2014. – С. 433-437 (0,3 п.л.).

48. Рубинская Э. Д. Усиление социальной направленности в регулировании иммиграционных отношений на региональном уровне: системный подход / Э. Д. Рубинская // Регулирование экономической миграции: действующие механизмы и практики привлечения, отбора и допуска иностранной рабочей силы и возможности координированного управления трудовой миграцией в Восточной Европе и Центральной Азии. Материалы регионального практического семинара. Бюро Международной организации по миграции (Бюро МОМ). – М., 2014. – С. 116-124 (0,8 п.л.).

49. Рубинская Э. Д. Теоретико-методологические подходы к исследованию международной трудовой миграции на мезоуровне / Э. Д. Рубинская // Миграционные процессы: тренды, вызовы, перспективы: сборник материалов международной научно-практической конференции. – Казань: Отечество, 2014. – С. 250-255 (0,3 п.л.).

50. Рубинская Э. Д. Новые подходы к регулированию международной миграции рабочей силы на региональном уровне (на примере Ростовской области) / Э. Д. Рубинская, В.М. Солодовников // О наиболее приоритетных направлениях

миграционной политики Российской Федерации: Сб. науч. тр. / Под общей редакцией руководителя ФМС России К. О. Ромодановского, Е. Ю. Егоровой, В. А. Лянного. – М.: ФМС России, 2014. – С. 226-234 (0,5/0,4 п.л.).

51. Рубинская Э. Д. Ростовская область как экспортер образовательных услуг: состояние и проблемы (по материалам социологического обследования) / Э. Д. Рубинская // Миграционные мосты в Евразии: Сборник материалов VII международной научно-практической конференции “Новые подходы к миграционной политике в интересах развития посылающих и принимающих стран” / Под ред. чл.-корр. РАН, д-р экон. наук, профессора С.В. Рязанцева. – М.: Изд-во «Экон-Информ», 2015. – С. 62-67 (0,6 п.л.).

52. Рубинская Э. Д. Образовательная миграция в Ростовской области: проблемы и пути решения / Э. Д. Рубинская // Совещание УФМС России по РО с представителями органов исполнительной и государственной власти РО «О ходе выполнения плана мероприятий по реализации в 2012-2015 годах (первый этап) концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, 2016. - С. 85-89 (0,3 п.л.);

53. Rubinskaya, E. D. The role of international students in solving the labor market problems of Russia's regions / E. D. Rubinskaya // CIHE Yearbook 2016-2017, CIHE Perspectives No. 6, published by the Boston College Center for International Higher Education. – P. 37-40 (0,4 п.л.).

54. Rubinskaya, E. D. Multinational companies as global actors influencing highly qualified specialists migration / E. D. Rubinskaya // The EUrASEANs, 2017, 2 (3). – P. 51-59 (0,8 п.л.).

55. Rubinskaya, E. D. Globalization as a factor for national migration policy modernizing (the case of Russia) / E. D. Rubinskaya // The EUrASEANs, 2017, 3. – P. 39-47 (0,8 п.л.).

56. Rubinskaya, E. D. TNCs as a factor of governance modernization in the XXI century / E. D. Rubinskaya // The EUrASEANs, 2017, 6. – P. 26-38 (0,8 п.л.).

57. Рубинская Э. Д. Рынок труда и мобильность трудовых ресурсов: архив за 2014г. / Н. Калмыков, М. Аксенова, П. Васильев, С. Змияк, Н. Рехтина, Т. Сатырь, С.

Зубков, Т. Игнатова, Э. Рубинская, С. Шигильчева // International Communication, Education, Language and Social, Oslo, Norway, 12 декабря 2017 года / Scientific public organization "Professional science". – Oslo, Norway: Smashwords., Inc., 2017. – С. 139-148 (0,5/0,2 п.л.).

58. Рубинская Э. Д. Регулирование миграции высококвалифицированных специалистов в ЕАЭС: проблемы и опыт / Э. Д. Рубинская // Казахстан как миграционный хаб Евразии: вклад миграции в устойчивое развитие: Сборник статей. Серия «Демография. Социология. Экономика». Том 4, № 3 / Под редакцией чл.-корр. РАН Рязанцева С.В., к.ф.-м.н. Храмовой М.Н., доктора PhD Деловаровой Л.Ф. – М.: Изд-во «Экон-Информ», 2018. – С. 143-150 (1 п.л.).

59. Рубинская Э. Д. Международное сотрудничество внутригосударственных регионов как фактор влияния на привлечение и использование иностранной рабочей силы / Э. Д. Рубинская // СОТИС 2018. №7. – С. 25-30 (0,8 п.л.).

60. Рубинская Э. Д. Механизм привлечения высококвалифицированных специалистов Европейским союзом в условиях постиндустриализации / Э. Д. Рубинская // Международная научно-практическая конференция «Современная архитектура мировой экономики (4i's): инвестиции, инновации, индустрия, интеграция» РИНХ. 2019. – С. 171-175 (0,5 п.л.).

61. Рубинская Э. Д. Новые возможности интеграционных объединений в привлечении иностранных высококвалифицированных специалистов (на примере ЕАЭС) / Э. А. Израилова, Э. Д. Рубинская // Всероссийская научно-практическая конференция «Интеграционные процессы в современном геоэкономическом пространстве» 28 октября 2021 г., Симферополь, Крым, 2021. – С. 132-134 (0,2/0,1 п.л.).

62. Рубинская Э. Д. Образовательная миграция: динамика и тенденции / Э. Д. Рубинская // Проблемы и перспективы в международном трансфере инновационных технологий. Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции. Новосибирск (06 июля 2021 год). Стерлитамак: Ами, 2021. – С. 51-52 (0,2 п.л.).

63. Rubinskaya, E. D. The role of foreign students in solving the problem of highly qualified professionals deficit / E. D. Rubinskaya // The EUrASEANs, 2021. №4. – P. 105-111 (0,7 п.л.).

64. Рубинская Э.Д. Тенденции образовательной миграции: вызовы и новые возможности для России / Э. Д. Рубинская// Развитие логистики в условиях санкционных ограничений и международной экономической интолерантности: материалы международной научно-практической конференции. XVIII Южно-Российский логистический форум. 07–08 октября 2022 г. – Ростов н/Д: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2022. – С. 461-466 (0,3 п.л.).

65. Rubinskaya, E. D. International labor migration as economic scientific category: new conceptual approach// The EUrASEANs, 2022. №6 (37). – P. 46-52 (0,7 п.л.).

66. Рубинская Э.Д. Динамика и структура международной трудовой миграции: глобальные тренды// ДЕМИС. Демографические исследования. 2023. Том 3. № 1 – стр. 92-100 (0,5 п.л.).

Изд. № _____. Подписано в печать «___» _____ 2023 Формат 60×84/16.
Гарнитура Times New Roman. Объем 2,0 уч.-изд. л.
Печать цифровая. Бумага офсетная. Заказ № _____. Тираж 150 экз.

Отпечатано в ИПК РГЭУ (РИНХ).
344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69, к. 152.
Тел. (863) 261-38-02, 261-38-77, 266-42-34.
E-mail: ipkrinh@gmail.com