
МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЫ

С. А. Иванов, Н. Н. Шестакова

*Институт проблем региональной экономики РАН, г. Санкт-Петербург
ivanov.s@iresras.ru, nnshestakova@gmail.com*

Проблема кадрового обеспечения формирующейся в России инновационной экономики выходит сегодня на первый план в ряду самых острых проблем не только собственно экономического развития страны, но и модернизации всего российского общества в целом. Тезис о нехватке квалифицированных специалистов как о главной современной проблеме российского бизнеса еще раз подтвержден в последнем аналитическом докладе Российского союза промышленников и предпринимателей «О состоянии делового климата в России в 2014 г.». В этом докладе, в частности, отмечается: «В квалифицированных рабочих испытывают дефицит 63,9% компаний...»¹; «39,8% компаний не хватает специалистов среднего уровня квалификации»; «”добор” специалистов высшего уровня квалификации хотят провести в 61,1% компаний. По сравнению с 2013 г. потребность в таких специалистах выросла на 7,6%»².

Дефицит рабочей силы и специалистов – это не новое явление для экономики России, с ним работодатели сталкиваются давно. Одной из причин этого является негативная демографическая ситуация, сокращение наличного населения.

Так, например, в Северо-Западном федеральном округе (СЗФО) численность населения за 20 лет (с 2011 по 2031 г.), по прогнозам Росстата, сократится примерно на 647 тыс. чел. (рис. 1).

¹ О состоянии делового климата в России в 2014 г.: доклад // РСПП. М., 2015. С. 39 [Электронный ресурс]. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/a/eaef84d30097f6e457871ae66f34ab7f.pdf>.

² Там же. С. 40.

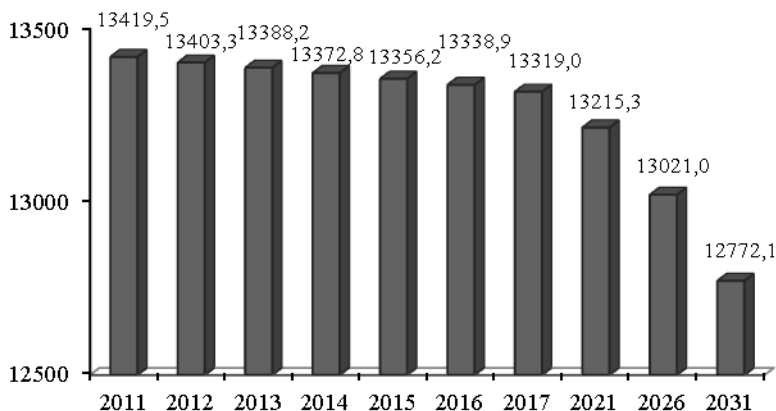


Рис. 1. Прогноз численности населения Северо-Западного федерального округа до 2031 г., тыс. чел.

Источник: Госкомстат России / Официальная статистика / Население / Демографический прогноз до 2030 г. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#.

Проблемой для северных регионов является также отток населения, в т. ч. трудоспособного возраста, в южные регионы округа.

Из всех субъектов РФ, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа, превышение численности прибывающих в регион над выбытием населения отмечается лишь в Санкт-Петербурге, Ленинградской и Калининградской областях (рис. 2). Во всех остальных регионах ситуация обратная, что усиливает и без того ощутимый кадровый дефицит, особенно на промышленных предприятиях приоритетных для этих регионов отраслей.

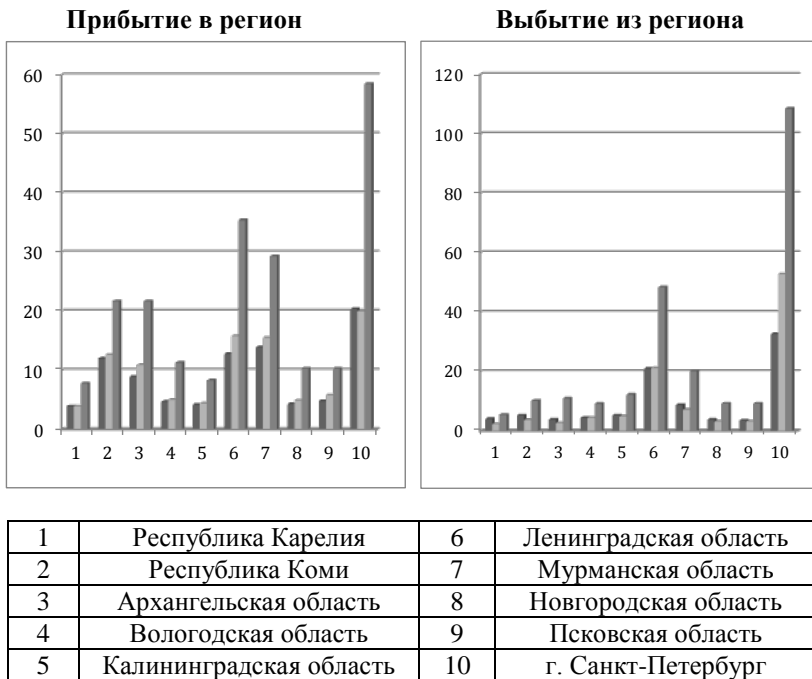


Рис. 2. Межрегиональные потоки передвижения населения в регионах СЗФО в 2005, 2010, 2012 гг., тыс. чел.

Источник: Демографический ежегодник России. 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014.

Сравнительно новым негативным фактором, усиливающим кадровый голод высокотехнологичных производств, стал отток человеческого капитала за рубеж, выезд квалифицированных специалистов из РФ для работы в промышленно развитых странах. Осознание этой проблемы нашло отражение в программных документах, определяющих развитие Российского государства.

В соответствии с Федеральным законом «Об инновационной деятельности и государственной инновационной политике в Российской Федерации» от 24.07.1998 г. № 832³ одним из принципов ее формирова-

³ Формально президент Российской Федерации отклонил принятый Государственной думой 1 дек. 1999 г. за № 4685-11 ГД и одобренный Советом Федерации 23 дек. 1999 г. Федеральный закон «Об инновационной деятельности и о государственной иннова-

ния является «укрепление обороноспособности и обеспечение национальной безопасности государства в результате осуществления инновационной деятельности (курсив. – Авт.). С другой стороны, в качестве одной из основных целей государственной миграционной политики Российской Федерации⁴ среди прочих обозначено «обеспечение национальной безопасности Российской Федерации (курсив. – Авт.), максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения Российской Федерации»⁵ и «содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационному развитию (курсив. – Авт.) и повышению конкурентоспособности отечественной экономики».

Тема взаимосвязи инновационного развития страны и миграционных процессов прослеживается и в работах отечественных исследователей. Например, К. А. Ваховская отмечает: «Выезд из нашей страны ученых и специалистов высокой квалификации на постоянное место жительства в Израиль, страны Западной Европы, США, Канаду и другие развитые государства способствует усилению угроз экономической и научно-технической безопасности России»⁶.

Таким образом, очевидно, что проблемы миграции, движения рабочей силы и, в первую очередь, квалифицированной и высококвалифицированной ее частей находятся на пересечении трендов построения инновационной экономики и обеспечения национальной безопасности государства, выступают в качестве факторов достижения стоящих перед страной ключевых целей и задач.

ционной политике». См.: Письмо от 3 янв. 2000 г. № Пр-14 // СПС «Консультант Плюс».

⁴ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. президентом РФ 13 июля 2012 г.). М., 2012. С. 5.

⁵ В литературе существует и понятие миграционной безопасности, имеющее, как правило, правовую окраску. Например: «Миграционная безопасность представляет собой состояние юридической защищенности интересов личности, общества и государства, которые могут быть подвержены угрозам в результате въезда в Российскую Федерацию, выезда из нее, пребывания и проживания на территории страны как иностранных граждан и лиц без гражданства, так и граждан Российской Федерации, институционально предполагающее систему правовых норм, обеспечивающих доминанту национальных интересов в сфере регулирования миграционных процессов» (см.: Попов Г. Г. Миграционная безопасность России: институционально-правовой анализ: автореф. дис. ... канд. юр. наук. Ростов н/Д., 2006 [Электронный ресурс]. URL: <http://cheloveknauka.com/migratsionnaya-bezopasnost-rossii#ixzz3mOObKZu> .

⁶ Ваховская К. А. Управление современными миграционными процессами на региональном уровне: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук : Ин-т международного права и экономики. М., 2009. С. 4.

Соответственно в «Концепции государственной миграционной политики» выделены и основные направления таковой, среди которых отметим имеющие отношение к обозначенной теме⁷:

а) создание для соотечественников, проживающих за рубежом, эмигрантов и отдельных категорий иностранных граждан условий и стимулов для переселения в Российскую Федерацию на постоянное место жительства;

б) разработка дифференцированных механизмов привлечения, отбора и использования иностранной рабочей силы, востребованной российской экономикой;

в) содействие развитию внутренней миграции граждан Российской Федерации;

г) содействие образовательной (учебной) миграции в Российскую Федерацию и поддержки академической мобильности.

Перечисленные выше направления миграционной политики предполагают постановку, как минимум, двух вопросов: на что, на какие собственные кадры, собственный человеческий потенциал и человеческий капитал может рассчитывать наша страна при решении поставленных перед ней задач и как наше государство может использовать миграционный канал в достижении этих целей?

В принципе, говоря о научно-инновационной сфере государства вообще и каждого из ее регионов в частности, важно исследовать, из каких именно составляющих складывается их научно-инновационный кадровый потенциал.

В международной практике широкое распространение получило понятие «человеческие ресурсы в науке и (высокой) технологии» (Human Resources in Science and Technology – HRST, рус. – ЧРНТ), разработанное в Канберре (Австралия) в 1995 г. на базе индикаторов науки и технологии. В документе «*Canberra Manual*»⁸ роль ЧРНТ определяется следующим образом: «Высококвалифицированные людские ресурсы необходимы для развития и распространения знаний, они представляют собой жизненно важное звено, связывающее технический прогресс и экономический рост, социальное развитие и экологическое благополучие».

Учитывая центральное место в инновационном процессе развития науки «...как получение нового знания в ходе проведения фундамен-

⁷ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. президентом РФ 13 июля 2012 г.). М., 2012. С. 7–9.

⁸ The Measurement Of Scientific And Technological Activities. Manual Of The Measurement Of Human Resources Devoted To S&T. «Canberra Manual». Paris, 1995. 111 p.

тальных и прикладных исследований, которые во многом пересекаются <...> достигнута договоренность включать в него (ЧРНТ. – Примеч. авт.) инженерное дело (инжиниринг) и технологию, естественную, медицинскую, сельскохозяйственную и общественную науки. Под высокой технологией подразумевается применение знаний, использование результатов современной науки и техники для достижения необходимых целей на практике»⁹.

Принадлежность к ЧРНТ определяется специальностью работника и уровнем его квалификации, которые подтверждаются наличием: а) успешно завершено формального образования (с получением диплома об окончании высшего учебного заведения), дающего возможность заниматься научной и высокотехнологичной деятельностью; б) полученной при профподготовке квалификации наивысшей категории (уровня 5, 6 или 7), которая предусмотрена специальностью и занимаемым рабочим местом. К функциям, связанным с научной и высокотехнологической активностью, отнесены:

- обучение, проведение базисных и прикладных исследований;
- развитие производственных систем и разработка их моделей;
- участие в системах R&D и управление ими;
- профессиональное обслуживание индивидов;
- клиническое диагностирование, консультации;
- контроль над качеством выпускаемой продукции;
- статистическая исследовательская работа, прогнозирование;
- повседневное применение компьютеров¹⁰.

Кроме того, в инновационном процессе определенную роль играют и те группы работников, которые формально не входят непосредственно в состав ЧРНТ и выполняют вспомогательные функции.

С учетом изложенного предпримем попытку классифицировать потенциальные миграционные источники пополнения кадрового потенциала научно-инновационной сферы регионов. Очевидно, что таковое – в исследуемом контексте – происходит за счет источников двух типов: внутренних (внутристрановых) и внешних (межстрановых) миграционных процессов.

⁹ Социальная составляющая инновационного развития / под ред. Ф. Бурджалова, Е. Гонтмахера, И. Гришина. М.: ИМЭМО РАН, 2013. С. 41, со ссылкой на: The Measurement Of Scientific And Technological Activities. Manual Of The Measurement Of Human Resources Devoted To S&T. «Canberra Manual». Paris, 1995. P. 16.

¹⁰ Там же, со ссылкой на: The Measurement Of Scientific And Technological Activities. Manual Of The Measurement Of Human Resources Devoted To S&T. «Canberra Manual». Paris, 1995. P. 10, 49, 54.

Более детально остановимся на *внешних источниках* (т. е. связанных с пересечением государственных границ) обеспечения кадрового потенциала научно-инновационной сферы. Таковые могут быть подразделены по следующим основаниям:

- *по признаку гражданства:*

- граждане РФ и иностранные граждане (граждане других государств),
- соотечественники, проживающие за рубежом;

- *по признаку страновой принадлежности:*

- мигранты из стран дальнего зарубежья (Западной Европы и Америки),
- мигранты из стран СНГ, Балтии, Грузии и бывших стран соцлагеря;

- *по целям миграции:*

- трудовые,
- учебные;

- *по признаку статуса:*

- представители научного сообщества (граждане РФ – представители русской <научной> диаспоры за рубежом и иностранные граждане),
- представители бизнес-сообщества (граждане РФ и иностранные граждане),
- представители инженерного корпуса (граждане РФ и иностранные граждане),
- представители менеджмента (граждане РФ и иностранные граждане),
- представители квалифицированных и высококвалифицированных работников,
- граждане РФ (студенты), обучающиеся и получившие образование за рубежом,
- иностранные граждане, обучающиеся в РФ,
- иные категории;

- *по признаку квалификации:*

- обладатели послевузовского образования (доктора и кандидаты наук, PhD),
- высококвалифицированные специалисты и работники,
- квалифицированные работники;

- *по признаку отраслевой и профессиональной принадлежности:*

- в сфере науки и образования,
- в областях приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации (утв. указом президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899), либо в сферах, включенных в «Перечень крити-

ческих технологий Российской Федерации» (утв. указом президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899), либо в сферах т. н. *прорывных технологий*¹¹, – в сфере управления/менеджмента, – в сфере обслуживания инновационного процесса.

При этом вполне очевидным представляется, что установить точную и однозначную трех-, четырех- или иную n -мерность структуры источников пополнения кадрового потенциала невозможно. Это обусловлено рядом различных обстоятельств, таких как сложность и запутанность существующей системы миграционного учета¹², взаимоналожение и пересечение группировочных признаков и самих групп мигрантов (например, иностранные граждане, прибывающие в РФ с целями работы/трудоустройства, могут въезжать по визам либо без таковых; могут быть квалифицированными либо нет; представлять страны СНГ, Таможенного союза и т. п.).

Изложенное позволяет нам выделить следующие условные группы мигрантов, реально либо потенциально могущие быть полезными с точки зрения инновационного развития российской экономики (*источники внешней миграции*):

- русская научная диаспора в зарубежных странах;
- приглашаемые в РФ научные кадры и преподаватели;
- российские студенты, обучающиеся в зарубежных вузах (включая обучающихся по Президентской программе «Глобальное образование»);
- иностранные студенты, обучающиеся в российских вузах;
- представители инженерного корпуса;
- представители управленческого и менеджерского корпуса;
- инвесторы и предприниматели;
- интеллектуальные ментальные мигранты.

¹¹ *Прорывные технологии*: мобильный Интернет; искусственный интеллект; Интернет вещей; «облачные» технологии; усовершенствованная робототехника; автономные автомобили; геномика нового поколения; хранение энергии; 3D-печать; улучшенные материалы с новейшими свойствами; новые методы разведывания и добычи нефти и газа; возобновляемые источники энергии. По результатам исследования Глобального института McKinsey см.: Прорывные технологии: прогресс, который изменит жизнь, бизнес и мировую экономику [Электронный ресурс]. URL: http://www.mckinsey.com/global_locations/europe_and_middleeast/russia/ru/latest_thinking/disruptive_technologies .

¹² Население России. 2010–2011. Восемнадцатый – девятнадцатый ежегодный демографический доклад /отв. ред. А. Г. Вишневский. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. С. 343.

Обратимся к тем из поименованных групп, которые появились в современном дискурсе относительно недавно и не имеют в обозримой ретроспективе достаточного количества исследований¹³. Это представители инженерного корпуса; представители управленческого и менеджерского корпуса; инвесторы и предприниматели.

Представители инженерного корпуса

Необходимость привлечения в российскую экономику технических и инженерных кадров вызвана, как минимум, тремя причинами: выраженным ухудшением качества их подготовки российскими высшими учебными заведениями; необходимостью грамотной эксплуатации установленного на многих отечественных предприятиях импортного оборудования, а также значительным оттоком за рубеж ученых и специалистов¹⁴.

Количественных выражений потребности¹⁵ в таких специалистах обнаружить не удалось, за исключением рассчитанной в НИИ труда среди прочих потребности на 2009 г. в иностранных «специалистах высшего уровня квалификации (инженер, архитектор, инженер-проектировщик, агроном, консультант, товаровед, экономист)» – 64,2 тыс. чел.¹⁶. Именно на эту единственную цифру ссылаются все последующие авторы. Очевидно, что приведенная численность высококвалифицированных работников является обобщенной и не позволяет выделить только инженерных и технических специалистов.

Фактически же, по данным ФМС, в 2011 г. по программе привле-

¹³ Другие группы мигрантов также изучены нами: например, теме учебной миграции посвящена работа Н. Н. Шестаковой: Учебная миграция как источник кадрового пополнения научно-инновационной сферы российской экономики // Материалы международной научно-практической конференции «Россия и Германия: экономика регионов после санкций» / под ред. Л. П. Совершаевой. СПб.: Скифия-принт, 2015.

¹⁴ См., например: *Хейфец Б. А.* Привлечение квалифицированных специалистов из-за рубежа в Россию: проблемы и перспективы // Россия и современный мир. 2010. № 4 (69). С. 144–161; *Зубченко Е.* Своих нет. В России ждут иностранных директоров и инженеров // Новые известия. 2011. 16 февр.

¹⁵ Обратной стороной потребности в иностранных высококвалифицированных специалистах являются определенные ограничения, связанные с высоким уровнем их потенциальной заработной платы, прочих издержек (оплата жилья, страхования и проч.), а также трудности адаптации к существованию в российских реалиях (наличие англоговорящей среды, специфика бюрократическо-разрешительной системы и т. п.).

¹⁶ *Крошченко М. М., Алексенцева Ю. А.* Привлечение иностранной рабочей силы и его влияние на инновационное развитие экономики [Электронный ресурс]. URL: http://www.niitruda.ru/analytics/publications/post_240.html.

чения высококвалифицированных специалистов из стран с визовым режимом приехало 16 540 чел. (ровно $\frac{1}{4}$ от обозначенной в 2009 г. потребности), преимущественно на срок 1–3 года. Больше всего привлечено специалистов из Германии – 10%, Великобритании – 7,9%, США – 7,4%, по 4–5% – из Франции, Турции, Китая. При этом $\frac{2}{3}$ привлеченных специалистов относились к категории управленческого персонала¹⁷.

Несмотря на безусловно превалирующую практику современного российского бизнеса по найму иностранных специалистов на должности топ-менеджеров экономического профиля и управленцев, в последние годы появляется тенденция к приглашению в Россию техников, инженеров и проектировщиков¹⁸. Однако пока это, скорее, единичные случаи. Так, компания «СИБУР» пригласила специалиста по химии промышленных полимеров, главного менеджера компании «Управленческое консультирование» (Бельгия) Дирка Верваке для решения технологических задач (разработки процессов получения полиуретановых материалов различного назначения и отработки режимов полимеризации и получения из полидидециклопентадиена изделий, востребованных на мировом рынке). Примечательно, что, помимо этого, он согласился возглавить российско-бельгийскую лабораторию в области химии полимеров для промышленности в рамках корпоративного исследовательского центра компании «СИБУР» («НОСТ») и лабораторию «Пластик и органический синтез» в Томском политехническом университете.

Компания IBS обладает опытом привлечения в Россию команды английских специалистов (порядка 30 чел.) к работе над проектами («У нас был опыт, когда мы забрали целый коллектив к себе. ...Теперь у нас в Англии есть около тридцати с лишним человек. Для нас это очень выгодно – мы получаем готовых специалистов, зрелых, с большим опытом»¹⁹).

Существуют и примеры приглашения высококвалифицированных инженеров из стран ближнего зарубежья на предприятия авиационной промышленности [с января 2014 г. Ульяновский «Авиастар-СП» объ-

¹⁷ Население России. 2010–2011. Восемнадцатый – девятнадцатый ежегодный демографический доклад / отв. ред. А. Г. Вишневский. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. С. 482–483.

¹⁸ Между прочим подобного рода опытом приглашения иностранных инженеров и специалистов располагают Япония (в эпоху Мэйдзи, или «просвещенного правления» во второй половине XIX в.) и Китай в разные исторические периоды своего развития (например, в Шанхае на рубеже XX в., а также начиная примерно с 1986 г. – точки начала «подъема» китайской экономики).

¹⁹ Управление исследованиями и разработками в российских компаниях: национальный доклад. М.: Ассоциация Менеджеров, 2011. С. 54–55.

явил о готовности нанимать авиастроителей с Украины и из Узбекистана; ОАО «Воронежское акционерное самолетостроительное общество») и машиностроения²⁰.

Здесь уместно привести и примеры иного рода: перемещение целых предприятий с частью квалифицированного и высококвалифицированного персонала из Украины на территорию РФ. Например, переезд всего комплекса оборудования и 30 работников (включая высококлассных токарей, фрезеровщиков, слесарей, сборщиков и часть руководства – директор, начальник цеха, заместитель начальника участка и инженер-конструктор) Луганского электромашиностроительного завода на площадку Каменского завода транспортного машиностроения (г. Каменск-Шахтинский Ростовской обл.). «Бывший украинский завод успешно встраивается в экономику России. Уже внес свой вклад и в программу импортозамещения: наладил выпуск продукции, фильтров и горно-обогачительной техники, которую ранее российские предприятия покупали в Германии. Заказы на его продукцию для железнодорожного машиностроения идут со всей России»²¹. Ранее в Чувашию переместилось другое украинское предприятие: частный завод «Луганский машиностроитель – 43»²², производящий прецизионные механические детали, узлы, агрегаты, оборудование для машиностроительной, нефтегазовой, геологоразведочной, горнодобывающей промышленности. Инженерное и производственное подразделения компании занимаются разработкой и созданием нестандартного машиностроительного оборудования, прессформ, литформ, штампов и т. п. Вместе с заводом на новое место перебрались 23 сотрудника с семьями. Отмечается, что есть и другие производственные предприятия, желающие переехать с Украины в Россию.

Таким образом, можно говорить не только об определенном вкладе иностранных специалистов в кадровый потенциал научно-инновационной сферы, но и об участии в инновационной модернизации регионов целых, ставших российскими, промышленных предприятий.

Среди целенаправленных мер государства по привлечению высококвалифицированных инженерных и технических специалистов выде-

²⁰ Украинских рабочих и инженеров ждут на производствах в РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mjobs.ru/article/kvalificirovannyh-inzhenerov-i-rabochih-s-ukrainy-zhdut-na-promyshlennyh-predpriyatijah-v-rossii.html> .

²¹ В Ростовской области заработал украинский завод [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2015/02/18/reg-ufo/zavod.html> .

²² «Луганский машиностроитель – 43» налаживает производство в Чувашии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.regnum.ru/news/economy/1842863.html> .

лим подписанный 23 июня 2014 г. президентом РФ указ «Об изменении федерального закона о правовом положении иностранцев на территории России», согласно которому, в частности, упрощается процедура трудоустройства высококвалифицированных иностранных специалистов в сфере IT-технологий.

Вместе с тем, как отмечалось выше, большую часть прибывающих в Российскую Федерацию иностранных специалистов составляют в настоящее время все-таки кадры в сфере управления.

Представители управленческого и менеджерского корпуса

В Россию иностранные высококвалифицированные и высокооплачиваемые специалисты-управленцы чаще всего попадают одновременно с приходом иностранной компании на национальный рынок либо по рекомендации иностранных или российских владельцев бизнеса в качестве эффективных управленцев и носителей необходимой корпоративной культуры. Чаще всего они уже создали себе имя, достаточно долго отработали в своей сфере и приезжают с намерениями консультировать и обучать. Встречаются и амбициозные талантливые молодые люди, которые хотят воспользоваться возможностью перешагнуть через несколько карьерных ступенек при трудоустройстве в другой стране²³. Как правило, это представители стран старой Европы и Северной Америки²⁴. Они трудятся как в инновационных (электронное приборостроение, технологии связи, электротехника, создание новых материалов), так и в традиционных отраслях, ранее менее развитых в Российской Федерации (автомобилестроение, строительство, производство шин, перерабатывающая промышленность), в финансовом и страховом секторах обеспечения бизнес-процессов, а также на фондовом рынке. При участии высококвалифицированных мигрантов за последние 15–20 лет в стране созданы современные торговые и маркетинговые сети, индустрия развлечений. В числе фирм, в которых работают так называемые экспаты, можно назвать западные Ernst & Young, CocaCola, ТНКВР, «Паттерсон», «Мосмарт», Pricewaterhouse Coopers, Nestle, Pepsi Cola,

²³ Заиграйкина И. Н., Чернышова С. Н. Экономические аспекты российской миграции // Молодой ученый. 2015. № 7.3. С. 20–23, со ссылкой на: Миграция населения. Вып. шестой. Миграционная политика. М., 2001. 217 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.moluch.ru/archive/87/17102/>.

²⁴ Сыроижко В. В., Гусева Л. П., Хорохордин Д. Н. Формирование человеческого капитала через систему образования на постсоветском пространстве // Адаптационные механизмы и практики в трансформирующихся обществах: материалы II Международной научно-практической конференции / под ред. И. В. Шершень; Воронежский государственный педагогический университет. Воронеж, 2014. С. 118–128.

Mars, Philip Morris и российские «М Видео», Роснефть, ИНТЕР РАО ЕЭС, «Росинтер» (бренды «Планета суши», «Иль Патио»), Вымпелком, АВТОВАЗ, группа «ГАЗ», «Полюс Золото», РОСНО, Хоум Кредит Банк, Альфа-банк, ВТБ²⁵.

Привлекаются западные менеджеры и в сферу высшего профессионального образования. Например, в 2009 г. в Национальный исследовательский технологический университет МИС и С в качестве проректора по образованию был приглашен профессор истории из американского университета Тимоти О'Коннор; в 2013 г. в Национальный исследовательский университет ИТМО в качестве проректора по управлению изменениями был привлечен Стивен Хаген (срок контракта с 8.11.2013 г. по 1.04.2016 г.). До недавнего времени должность проректора по инновациям Нижегородского университета им. Лобачевского занимал американец Кендрик Уайт. Подобные персоны задействованы и в негосударственных высших учебных заведениях: например, одним из проректоров Европейского университета в Санкт-Петербурге является Ph.D. по социологии (из Университета Калифорнии в Беркли) Велько Вуячич. Очевидно, что приглашенные иностранные специалисты не только насаждают новую культуру отношений в отечественных хозяйствующих субъектах, демонстрируют российским коллегам образцы высшего качества, соблюдения технологических процессов, более эффективной организации известных процессов, но и предъявляют качественно иные требования в части стандартизации деятельности отделов и подразделений; организации охраны труда и социального обеспечения, что постепенно распространяется на всех сотрудников.

Инвесторы и предприниматели

В «Концепции государственной миграционной политики» (2013 г.) впервые на государственном уровне сформулирован тезис о необходимости привлечения инвесторов и предпринимателей на постоянное место жительства в Российскую Федерацию: «создание условий для миграции в Российскую Федерацию предпринимателей и инвесторов» (п. 24, раздел III). Известный специалист в области демографии и миграции населения чл.-корр. РАН С. В. Рязанцев (ИСПИ РАН) комментирует это следующим образом: «Это предложение – революционно! Еще никогда в России власти не заявляли о возможности предоставления вида на жительство или гражданства при условии инвестирования средств в национальную экономику. К сожалению, это пока только де-

²⁵ Коновалова В. Экспаты в России: дань моде или необходимость? // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 7. С. 19–24.

кларация, хотя и очень правильная. Дело за малым – наладить инвестиционный климат, снизить налоги и, конечно, отработать миграционные инструменты предоставления вида на жительство и гражданства иностранцам, готовым инвестировать средства в экономику страны.

Рассчитывать на массовый приток бизнесменов из Западной Европы, США, Японии не приходится, но очевидно, что этот канал может быть привлекательным для граждан СНГ, Китая, Вьетнама. Особое значение это направление миграционной политики имеет для развития Дальнего Востока и Сибири»²⁶.

Это подтверждается рядом фактов, указывающих на имеющий фактическое место процесс бизнес-миграции, в частности из Украины (примеры перемещения целых предприятий из Украины на территорию РФ приведены выше). Очевидно, в этом явлении просматривается стремление предпринимателей реализовать накопленный потенциал в более благоприятной и стабильной политической и экономической обстановке.

²⁶ *Рязанцев С. В.* Новая концепция регулирования миграции в России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mgimo.ru/news/experts/document234490.phtml> .