

ТРАНСГРАНИЧНЫЕ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ ТАЛАНТОВ И ВЫЗОВЫ НОВЫХ КРИЗИСОВ¹

И. П. Цапенко

Цапенко Ирина Павловна,
Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений им. Е. М. Примакова РАН, ул. Профсоюзная, 23, Москва, 117997, Россия. Эл. почта: tsapenko@imemo.ru.
ORCID 0000-0001-6065-790X

Аннотация. В контексте межстрановых и межвременных сопоставлений на основе анализа большого массива статистических данных рассматриваются основные факторы, тенденции и вызовы трансграничных перемещений профессионалов в первое двадцатилетие XXI в., включая время вспышки пандемии COVID-19. Большая часть всего указанного периода отмечена динамичным нарастанием потоков и численности высокообразованных мигрантов в странах глобального Севера — более интенсивным и устойчивым, чем других социальных групп. Этот процесс был обусловлен большим спросом экономики развитых стран на таланты и активным стимулированием притока туда последних из-за границы, распространением циркуляционных, в том числе немиграционных, форм мобильности высокообразованных работников и др. В то же время на замедление динамики этого процесса работали такие факторы, как экономическое развитие стран-доноров, их меры по ограничению эмиграции талантов, распространение «цифровой миграции», деглобализационные процессы и др. Приезжие таланты обычно вносят заметный вклад в экономическое развитие принимающих стран, которому противопоставляются потери отдающих стран, порождаемые гипермобильностью миллениалов и чрезмерным уровнем интеллектуальной эмиграции из ряда стран Юга. В то же время мобильность — это многомерный процесс, который предполагает миграционную взаимосвязанность участвующих в нем государств, взаимосвязь потоков мигрантов, финансов и технологий, включенность в эти передвижения многих стран, в том числе и России, в качестве и доноров, и реципиентов, различие эффектов от потоков разных категорий специалистов и др. Соответственно важны баланс преимуществ и рисков переливов таких работников и согласование интересов стран-участниц. Перемещения талантов, как и другие людские потоки, резко сократились в результате ограничений, введенных в целях противодействия распространению пандемии, и связанной с этим остановки экономики. Однако мобильность специалистов, в особенности медработников, оказалась гораздо менее подверженной воздействию этих процессов. Перспективы восстановления передвижения профессионалов видятся в связке с обновлением его формата и перестройкой системы управления им.

Ключевые слова: трансграничная мобильность; миграция; высококвалифицированные работники; рынок труда; новые технологии; инновации; издержки утечки талантов; пандемия COVID-19; рецессия; ограничения; управление миграцией.

Введение

В современных социально-экономических исследованиях все чаще стал встречаться термин «таланты». Согласно принятому определению, он относится к людям с высокоразвитыми способностями, проявляемыми в определенной сфере деятельности и позволяющими успешно, самостоятельно и оригинально выполнить определённую сложную деятельность, добиваться высоких общественно значимых результатов. В том числе — научных открытий и прорывных инноваций. Расширение использования этого термина отражает и акцентирует возрастание потребностей экономики в работниках нового типа — одаренных, компетентных, мотивированных и мобильных.

¹ Статья подготовлена при поддержке РФФИ, проект №17-29-02244 «Место и роль интеллекта населения в системе факторов развития страны».

В фокусе внимания данной статьи находятся мигранты и другие территориально подвижные группы населения с высоким уровнем образования, ориентированные на работу в странах глобального Севера преимущественно в качестве специалистов. В отсутствие катаклизмов миграционным процессам свойственна устойчивость и поступательность динамики. По данным ООН, мировое число международных мигрантов, проживающих за пределами стран происхождения, увеличилось с 174 млн. в 2000 г. (2,8% населения планеты) до 272 млн. в 2019 г. (3,5%)². Рост масштабов перемещений, присущих образу жизни и профессиональной деятельности больших страт населения, дал основание называть наше время веком миграции, эрой беспрецедентной мобильности и т.п. Однако указанная тенденция может нарушаться в атипичных, в том числе чрезвычайных, ситуациях. Людские потоки демонстрируют волатильность под воздействием экстраординарных факторов таких, как: глобальная рецессия 2008–2009 гг., войны, преследования и тяжелое экономическое положение в целом ряде стран Северной Африки, Ближнего и Среднего Востока в 2010-е гг., породившие кризис беженства, и др. Мощным и жестко действующим фактором является пандемия COVID-19, повлекшая за собой закрытие многих государственных границ и беспрецедентное резкое сокращение трансграничных перемещений.

В то же время мобильность талантов имеет немалые отличия от передвижений других категорий населения. В чем заключается современная специфика потоков талантов и чем она объясняется? Каковы тенденции и эффекты передвижений специалистов в XXI в. веке в условиях общественных трансформаций? Какое влияние оказывает на потоки профессионалов медицинско-гуманитарный кризис, вызванный пандемией? Каковы перспективы таких перемещений в свете охватившей коронавирусный мир рецессии и в более долгосрочном плане? На эти и другие практически еще неисследованные или нуждающиеся в дополнительном прояснении вопросы попытается ответить автор предлагаемой статьи на основе анализа последних статистических данных в контексте международных и межвременных сопоставлений.

Основные подходы к исследованию мобильности талантов

Несмотря на растущую популярность термина «таланты», особенно характерную для исследований международной бизнес-деятельности, среди ученых и экспертов пока не сложилось единого общепринятого подхода к операционализации (и соответственно оценке) данной категории. Это в частности отражается в пестроте методик построения ныне весьма популярных индексов конкурентоспособности стран в сфере талантов, разрабатываемых разными зарубежными и международными организациями. Обычно в категорию талантов включают лиц, уже имеющих или еще получающих третичное образование³ (дипломиро-

² International Migrant Stock 2019 (UN database). Retrieved from <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

³ Согласно Международной стандартной классификации образования (МСКО) 2011 г., третичное образование основывается на среднем образовании, включает академическое и углубленное профессиональное образование, предполагающие организацию учебной деятельности в рамках специализированных областей образования. Оно охватывает следующие уровни МСКО 5, 6, 7 и 8, которые называются, соответственно, коротким циклом третичного образования (предназначенным для предоставления участникам профессиональных знаний и развития профессиональных навыков и компетенций), бакалавриатом или его эквивалентом, магистратурой или её эквивалентом и докторантурой или её эквивалентом. См. МСКО 2011. Монреаль, Институт статистики ЮНЕСКО, 2013, с. 46–48.

ванные специалисты среднего и высшего уровня квалификации и студенты), полагая, что подъем по этим ступеням современного образования способствует формированию актуальных знаний, развитых навыков и качеств. В качестве критерия может использоваться и принадлежность работника к определенной профессиональной группе. Например, выделяются три основных типа талантов, вовлеченных в передвижения:

- производственные: предприниматели, инженеры, техники;
- академические: исследователи и научные менеджеры;
- социальные: врачи, медсестры и преподаватели (Solimano, 2008).

К этим группам уместно добавить когорты деятелей культуры и искусства, а также спортсменов. Они составляют внушительную часть современных потоков профессионалов, разнообразя их состав и расширяя привычные рамки интеллектуальной миграции.

Для анализа передвижений талантов уточним, что трансграничная миграция в строгом смысле слова понимается как переезд в другую страну на срок более года в целях работы, учебы и т.п. Мобильность — это широкое зонтичное понятие, которое наряду с миграцией включает также и краткосрочные немиграционные переезды, интенсифицировавшиеся до недавнего времени, и поэтому полнее, чем миграция, отражает характер перемещений населения.

В 1960–1990-е гг. прошлого века миграция высокообразованных работников рассматривалась главным образом сквозь призму безвозвратной «утечки умов и талантов», или короче — «утечки умов» (Brain drain), в контексте несомых ею социальных и экономических потерь для стран исхода прежде всего на Юре (а также в пост-социалистическом лагере) (Bhagwati, Rodriguez, 1975; Docquier, Marfouk, 2006). На волне алармизма акцентировалась необходимость противодействия подобному ущербу и его компенсации государствами приема, в первую очередь на Севере, получающими огромную выгоду от данного процесса. Что привело к принятию на мировом уровне ряда политических решений по этим вопросам.

Постепенно указанный концепт стал тесниться идеями «новой экономики утечки умов» (New economics of brain drain) (Brzozowski, 2008). Согласно этому подходу, отдающие страны (равно как и принимающие) оказывались в выигрыше от эмиграции специалистов. Подобным приобретениям способствовали: возрастание роли интеллектуальных диаспор в развитии их родины путем осуществляемых туда финансовых, технологических, социальных и т.п. трансфертов (Brain gain); возвращение из-за рубежа соотечественников, привозивших с собой вновь приобретенный человеческий и управленческий капитал, финансовые ресурсы (Reverse Brain drain or return); сопутствовавшее эмиграции расширение внешней торговли страны исхода и инвестиционных потоков в нее, индуцированное развитие системы образования и т.п. (Stark, Simon, 2007; Docquier, Rapoport, 2012). При всей позитивности подобных перспектив в теории, их достижимость на практике в отношении полной компенсации издержек эмиграции, по крайней мере, из большинства стран Юга, представлялась спорной.

С конца 1990-х стала набирать популярность также оптимистичная парадигма «циркуляции умов» (Brain circulation), или талантов, исходящая из отношения к ним как товару, востребованному на рынке (Saxenian, 2005). При рассмотрении передвижений талантов сквозь линзы этой модели, позволяющей избежать растраты талантов (Brain waste), должны выигрывать все участники этого про-

цесса: и принимающие, и отдающие общества, и сами мигранты (продвигаемый ООН подход win-win-win). Однако ареалы такого обмена талантами в основном ограничивались странами Севера.

В XXI в. центр тяжести исследований по данной тематике сместился на принимающие государства, пришло увлечение оценками их привлекательности для талантов, анализом стимулирующих мер и эффектов притока таких мигрантов (OECD, 2019b). В современных исследованиях подчеркивается неприемлемость одностороннего рассмотрения этого процесса в биполярных координатах прямых потерь и выгод и необходимость более сбалансированных заключений (Weinar, Klekowski, 2020). Опираясь на данную позицию, мобильность талантов можно представить как многоплановый процесс, в котором переплетается широкий спектр передвижений, различающихся по географической направленности, формам, продолжительности, составу и т.п. Этот процесс порождает целый веер взаимосвязанных прямых, косвенных и побочных, позитивных и негативных, сильных и слабых эффектов как на принимающие, так и отдающие страны. На перемещения талантов воздействует большое число не только стимулирующих, но и сдерживающих, а также останавливающих факторов и обстоятельств. В числе последних — пандемия COVID-19, повлекшая за собой перепад динамики, а, возможно, и перелом в развитии данного процесса.

Факторы роста и масштабы передвижений профессионалов

Первые десятилетия нынешнего столетия отмечены стремительным продвижением экономики знаний и цифровых технологий. В условиях происходящих трансформаций одной из ключевых фигур современного развития становится профессионал, обладающий компетенциями для деятельности в технологически насыщенной среде. Подобные компетенции включают целый набор профессиональных знаний, надпрофессиональных («гибких», универсальных) навыков и способностей, в том числе такие важные человеческие качества, как креативность, эмпатия, готовность к командной работе и т.п., которые невозможно заменить искусственным интеллектом (Садовая, Сауткина, Зенков, 2019).

При инерционности реагирования системы образования на революционные изменения в запросах рынка труда на фоне демографического спада в странах глобального Севера усиливается нехватка востребованных специалистов. Согласно опросу консалтинговой компании PricewaterhouseCoopers (PwC), проведенному в 2018 г. в 85 странах среди руководителей предприятий, 80% респондентов указали недостаток ключевых компетенций персонала в качестве одной из главных проблем развития их организаций (PwC, 2018).

Очевидно, что для решения кадровых проблем требуется комплексная стратегия, одной из главных составляемых которой является найм зарубежных специалистов. При ограниченности ресурсов талантов, отвечающих требованиям работодателей, доступ к которым в большой степени определяет конкурентоспособность национальной экономики, усиливается межстрановая борьба за их привлечение. Об этом в частности свидетельствуют данные исследования ООН: доля стран, поощряющих иммиграцию высококвалифицированных работников, возросла в мире с 22% в 2005 г. до 40% в 2019 г. Подавляющее большинство государств глобального Севера (85%) проводят политику, направленную на расширение или сохранение масштабов иммиграции специалистов (UN, 2020). Пози-

тивно зарекомендовали себя балльные системы, а также создание Австралией, Канадой, Новой Зеландией пулов заявок от таких зарубежных претендентов, из числа которых работодатели могут выбирать подходящих кандидатов. Приезду востребованных профессионалов благоприятствуют адресуемые им селективные меры, а именно: упрощение процедуры приема таких претендентов, удлинение периода действия рабочей визы, предоставление возможностей смены места работы, налоговых льгот, поселения на новом месте, приезда туда членов семьи, облегчения интеграции и др. — обычно не предполагаемые режимом въезда малоквалифицированных работников. В иммиграционном праве США в частности предусмотрены временные визы О-1 для лиц с исключительными способностями в области науки, искусства, образования, бизнеса, спорта, кино- и телеиндустрии, достижения которых признаны на национальном или международном уровне. В качестве примера стоит упомянуть финскую программу поддержки талантов “Talent Boost”, содействующую зарубежному рекрутменту профессионалов и развитию предназначенного им и членам их семей англоязычного сегмента социальных услуг.

Указанные факторы спроса на профессионалов и поощрения их въезда вписываются в общие контуры теорий движущих сил миграции (King, 2012). Главными детерминантами передвижений всех групп населения являются территориальные разрывы в уровне жизни. В то же время при принятии решения о переезде профессионалы руководствуются не только экономическими соображениями, а содержанием более широкого «иммиграционного пакета», отражающего, скорее, качество жизни: привлекательность условий профессиональной деятельности, учебы и проживания, возможности сохранения баланса между работой и личной жизнью, наличие благоприятной экосистемы, насыщенной современными технологиями, разнообразными социальными сетями и связями, располагающей развитой социальной инфраструктурой, в том числе системой качественного образования и медицинского обслуживания, социальной защиты и пенсионного обеспечения. Эти факторы формируют не только потоки с Юга на Север и между странами Севера, но и в ареалах Юга, например, в АСЕАН.

Вместе с тем профессионалы, как например служащие ТНК, едут работать и на менее развитых, менее благополучных территориях. Подобное движение с Севера на Юг обусловлено взаимосвязью миграционных процессов и глобализации (в том числе в ее современном регионализационном формате) в сферах рынка труда, производства, образования, науки и инноваций и др.

Более того для перемещений таких работников исключительно важны личностные факторы, а именно мотивация профессиональной самореализации и достижений, которые объясняют направленность поездок специалистов не просто на определенные страны, а на конкретные предприятия, образовательные и научные центры, занимающие лидирующие позиции в соответствующей области. Как свидетельствуют данные опроса, проведенного аналитическим центром Boston Consulting Group (BCG) в 2018 г. в 197 странах среди 366 тыс. работников, 69% которых имели уровень образования не ниже бакалавра и основная часть которых находилась в возрасте 23–35 лет, главными мотивами переезда на работу в другие государства являются стремление расширить горизонты личного и профессионального опыта, возможности карьерного роста и только на 3-м месте — повышение стандартов жизни (BCG, 2018). Влияние

прочих факторов, таких как географическая близость стран исхода и приема, наличие диаспор соотечественников и родственников в государствах назначения, заметно слабее, нежели в случае перемещений менее образованных когорт.

Росту мобильности профессионалов благоприятствуют и перемены в ее характере. В первое двадцатилетие этого века традиционное переселение на ПМЖ, совершаемое единожды в жизни и в один конец, начало постепенно вытесняться циркуляцией кадров, позволяющей не «порывать корней» и осуществляемой в форме непостоянного, при этом все менее длительного поселения и в еще большей мере — временной трудовой миграции (Tsapenko, 2018). В условиях гиг-экономики с присущей ей «занятостью по запросу» и «революции фрилансеров», а также расширения зон свободного перемещения рабочей силы получил распространение феномен трудового кочевничества специалистов⁴. При нарастающей текучести современной жизни, подмеченной британским социологом З. Бауманом, подвижность стала все чаще принимать немиграционные формы, такие, как ежедневные или еженедельные маятниковые передвижения на работу, краткосрочные командировки, как, например, поездки врачей в другие страны для консультаций и операций, переезды служащих ТНК и др.

Обследованные BCG работники продемонстрировали весьма высокий миграционный потенциал: 57% респондентов (в том числе 67% представителей «цифровых профессий») заявили о готовности переехать работать в другую страну. Доля россиян с подобными намерениями заметно ниже — 46% и довольно стабильна. В то же время планы выезда за рубеж строили более 90% уроженцев Индии, Египта, Саудовской Аравии, Туниса, Венесуэлы, 80–90% — Южной Кореи, Алжира, Нигерии, Ирана, Норвегии, 70–80% — Бразилии, Австралии, Мексики, Японии, ЮАР, Болгарии, Киргизии и Пакистана. Подобная гипермобильность, по крайней мере, потенциальная, свойственна в основном представителям поколения «игрек» или миллениалов, проживающим в странах Юга, и, если предположить возможность ее массовой реализации, вырисовываются серьезные риски не только для конкурентоспособности, но и национальной безопасности этих государств. Однако такой сценарий все-таки маловероятен, учитывая строгий отбор странами Севера претендентов на въезд.

О широких и увеличивавшихся в этом веке масштабах реальных перемещений профессионалов свидетельствуют показатели фактического исхода всех возрастных когорт образованного населения. Уровень эмиграции отражает отношение накопленной численности эмигрантов (всей совокупности людей когда-либо переехавших — на совсем или на время — в другую страну и проживавших на данный момент за пределами родины) к суммарной численности этих эмигрантов и их соотечественников, остающихся на родине. Согласно информации, полученной из базы данных об иммигрантах в странах ОЭСР (DIOC 2015/16), в 2015–2016 гг. уровень эмиграции лиц с третичным образованием, проживавших в государствах этой организации, достигал 16%.

⁴ Так, по данным опроса ВЦИОМ, проводившегося в октябре 2019 г., лишь 4,8% респондентов в возрасте до 35 лет заявили о желании переехать за границу на постоянное место жительства, тогда как 41% опрошенных настроены на то, чтобы посмотреть мир, получить за границей образование или поработать, а потом вернуться (ВЦИОМ объяснил планы молодежи уехать из России желанием посмотреть мир. 27 ноября 2019. Режим доступа https://www.rbc.ru/society/27/11/2019/5dde21599a79471b799492e7?from=from_main.

Миграция в разумных пределах способствует интеграции территорий исхода в мировую экономику и отвечает интересам посылающих стран (Bailey, Mulder, 2017). Об этом можно судить по тому, что 9% обследованных ООН в 2019 г. государств, в том числе Филиппины, Вьетнам, Камбоджа, Йемен, Киргизия, Белоруссия, Молдова и Албания, благоприятствовали эмиграции высококвалифицированных работников. А власти еще 11% стран: Ангола, Бангладеш, Монтенегро, Сербия, Чили, Перу и др. — проводили политику, направленную на сохранение существующих масштабов эмиграции таких кадров (UN, 2020).

Однако в ряде малых стран отмечается чрезвычайная массовость исхода таких групп (60–70% у выходцев из Гайаны, Маврикия, Тринидад и Тобаго). Что может быть не только неблагоприятно, но и губительно для человеческого потенциала и экономической динамики и социального развития (особенно в случае отъезда медработников) отдающих стран и заостряет этические проблемы этого процесса (Цапенко, Сауткина, 2017).

При этом уровень эмиграции обладателей дипломов о третичном образовании традиционно заметно выше, чем лиц со средним общим или начальным профессиональным образованием (12%), а также низким, неполным средним (5%). Уровень эмиграции высокообразованных уроженцев России составлял 3,2% по сравнению с 2% у всех экспатриантов из страны. Бóльшая заинтересованность в выезде за рубеж образованных слоев обуславливается, помимо прочих факторов, бóльшими размерами ожидаемой от такого перемещения выгоды. Повышенный уровень эмиграции образованных когорт в сочетании с ростом образовательного уровня населения в странах — его донорах сказывается в укрупнении их потоков и повышении их доли в общей структуре передвижений⁵.

В то же время, хотя наиболее крупными донорами высокообразованных мигрантов являются страны Юга, и число стран, отдающих таланты, увеличилось, в 2015–2016 гг. среди 15 государств с наиболее многочисленными интеллектуальными диаспорами 10 — находились на Севере, где были распространены частые встречные перемены рабочей силы (рис. 1).

Эти процессы отражаются в более динамичном увеличении численности приезжих с высоким уровнем образования, составившим в 2000-е гг. в странах ОЭСР 70%, по сравнению с лицами с низким уровнем образования — всего 10% (Arslan et al. 2014, p. 10). В 2015–2016 гг. там проживало в общей сложности около 40 млн. мигрантов старше 15 лет с третичным образованием — уже вдвое больше, чем в 2000–2001 гг.

Нарастает сосредоточение таких мигрантов в ведущих странах глобального Севера, что усиливает неравномерность, асимметрию распределению талантов по миру и дает большую фору их реципиентам. В 2015–2016 гг. на долю главных центров притяжения интеллектуальных мигрантов: США (15,7 млн.), Канада (4,6), Великобритания (3,4), Австралия (2,7), Германия (2,6) и Франция (2 млн.)

⁵ Уровень образования выбывающих зачастую выше, чем у остающегося на родине населения. Так, согласно данным Росстата, почти 90% выехавших в 2018 г. на работу за границу российских граждан имели третичное образование: 55% — высшее и 34% — среднее профессиональное. Для сравнения среди занятого населения России в возрасте старше 15 лет эти показатели составляли соответственно 60%, 34 и 25%. (Труд и занятость в России (2019). Режим доступа https://gks.ru/bgd/regl/b19_36/Main.htm; Итоги выборочного обследования рабочей силы (2019). Режим доступа <https://gks.ru/folder/11110/document/13265>).

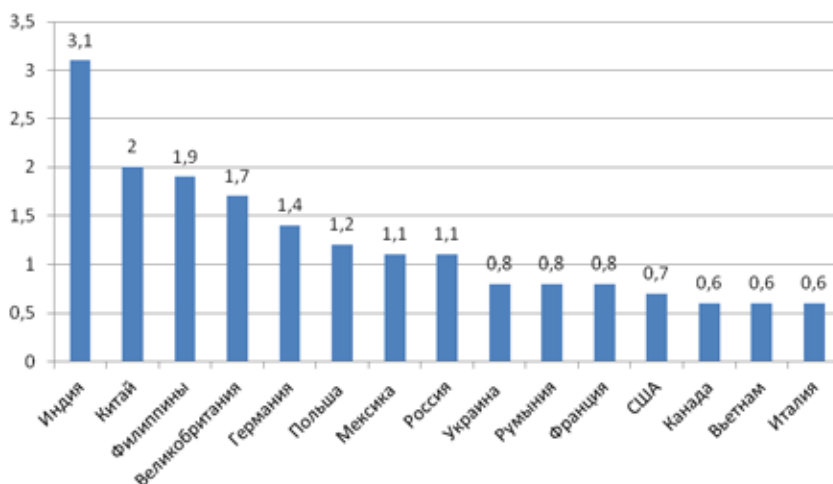


Рис. 1. Главные доноры приезжих с третичным образованием, проживавших в странах ОЭСР, 2015–2016 гг., млн.

Fig.1. Main donors of tertiary educated migrants living in OECD countries, 2015–2016, mln

Составлено по: (Aiglepierrre R. et al., 2020, p.39)

приходилось почти 80% их численности в ОЭСР (рассчитано по: Aiglepierrre R. et al., 2020). По нашим расчетам на основе данных Росстата, в 2019 г. в России проживало 2 млн. мигрантов с дипломами специалистов высшего и среднего звена⁶. Большинство стран Севера, включая Россию, являются одновременно и реципиентами и донорами таким мигрантов.

За 2000–2016 гг. доля высококвалифицированных лиц среди мигрантов, проживающих в государствах ОЭСР, повысились с 24 до 33%, достигнув 60% в Канаде. При этом в целом ряде стран Западной Европы, в частности в Ирландии, Великобритании, Люксембурге, Швейцарии и Дании, она была не только весьма существенна, но и заметно выше, чем среди местного населения (рис. 2).

Важной составляющей интеллектуальной миграции является образовательный поток⁷. По данным ЮНЕСКО, мировая численность иностранных студентов возросла с 2,1 млн. в 2000 г. до 5,3 млн. в 2017 г. Россия стала одним из главных мировых центров притяжения учебных мигрантов из стран СНГ, дальнего зарубежья Азии и Африки. В 2017 г. по числу иностранных студентов третичного образования Россия (283 тыс., 6% общемировой численности) заняла 4-е место после США (22%), Великобритании (10%) и Австралии (9%) (OECD, 2019a). Учитывая, что значительная часть студентов (до 80%) остается после завершения учебы в принимающих странах, образовательная миграция способствуют пополнению пула талантов.

В первое двадцатилетие XXI в. численность приезжих специалистов и студентов в странах глобального Севера продемонстрировали интенсивный рост, более динамичный и более устойчивый, нежели других социальных групп. Этот процесс был обусловлен большим спросом экономики стран глобального Севера

⁶ Итоги выборочного наблюдения труда мигрантов в 2019 году (2019). Режим доступа https://gks.ru/free_doc/new_site/imigr18/index.html

⁷ В странах ОЭСР в 2017 г. на долю иностранцев приходилось 6% всех обучавшихся там студентов третичного образования, в том числе 12% – в магистратуре и 27% в аспирантуре (PhD) (OECD, 2019a).

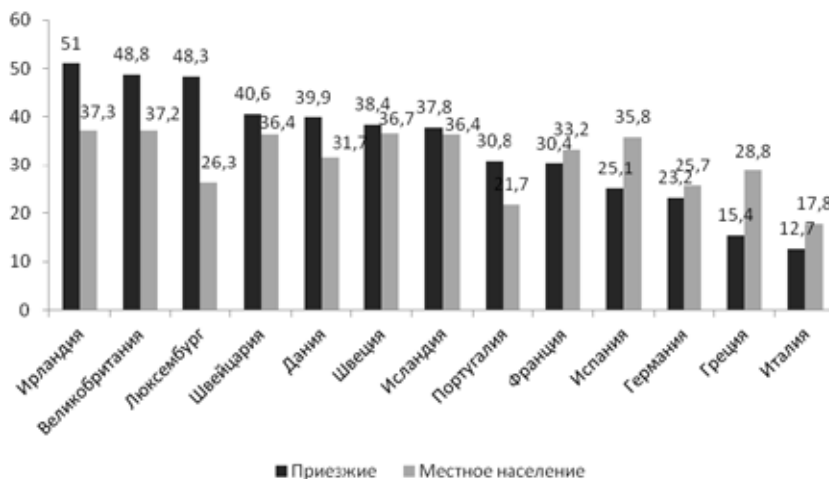


Рис. 2. Доля лиц с третичным образованием среди приезжего и местного населения в некоторых западноевропейских странах, 2018,%

Fig.2. Share of tertiary educated persons among foreign-borne and native population of Western European countries, 2018,%

Составлено по: Eurostat database

ра на таланты и активным стимулированием их притока с Юга, развитием глобализации, распространением циркуляционных, в том числе немиграционных, форм мобильности работников в сочетании с увеличением мировой численности высокообразованных когорт населения и их повышенной территориальной подвижностью, подчас гипермобильностью, сказывающейся в чрезмерном уровне интеллектуальной эмиграции из ряда стран Юга.

Вклад зарубежных талантов в экономическое развитие принимающих обществ

Отдача от привлекаемых из-за рубежа работников определяется их компетенциями, многочисленностью и эффективностью использования, ориентацией последнего на развитие НИОКР и внедрение их результатов, а также порождаемыми этим более широкими эффектами.

Иммиграция внесла заметный вклад в умножение квалифицированных когорт рабочей силы. За 2000–2016 гг. в государствах ОЭСР доля приезжих среди населения с третичным образованием гг. возросла с 11 до 16% (опережая динамику удельного веса мигрантов среди всего населения) (OECD, 2019b, p. 2). При этом в 2015–2016 гг. в целом ряде принимающих стран она достигла внушительных размеров: в Люксембурге — 63%, Австралии — 40, Швейцарии — 35, Канаде — 29, Великобритании — 22% (и превысила долю приезжих в общем массиве жителей, зеркально отражая отмеченное выше улучшение качественного состава мигрантов) (Рассчитано по: Aiglepierrre R. et al., 2020, p. 15). Весомость доли таких приезжих, представляющих собой трудовые ресурсы высокой квалификации и инновативности, составляет главный актив иммиграции. При этом зарубежные профессионалы более адаптивны и быстрее интегрируются, поскольку владеют языками международного общения, знают правила жизни и поведения в дру-

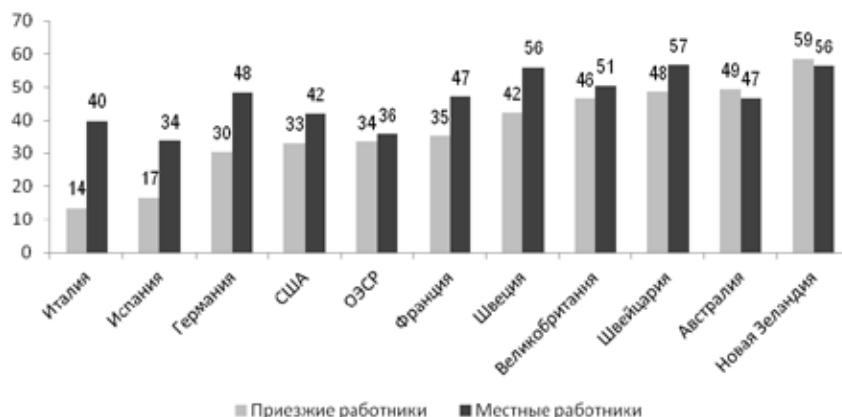


Рис. 3 Доля занятых на позициях специалистов и руководителей среди работников 15–64 лет, 2017, %

Fig.3. Share of employees in highly skilled white collar occupations, 2017, % of employed workers aged 15–64

Составлено по: (OECD, 2018, p. 85)

гих культурных средах. По сравнению с менее квалифицированными группами работников, они отличаются гораздо более высоким уровнем занятости и более низким уровнем безработицы, больше платят в казну налогов и социальных взносов и меньше получают социальных трансфертов.

Эффективность использования человеческого капитала специалистов обычно повышается в результате их переезда из менее развитых в более развитые страны. Однако у немалой части мигрантов ее снижает сверхквалификация, которая обусловлена недостатком их языковых и «гибких» навыков, требующихся для работы в данной социокультурной среде, отсутствием подтвержденных дипломов, дискриминацией и др.

Как правило, доля занятых на должностях руководителей и специалистов среди приезжих работников ниже, чем среди местных (рис. 3).

В то же время данные Евростата показывают, что мигранты второго поколения занимают даже более сильные позиции на рынке высококвалифицированного труда, нежели местные работники. Что говорит об успешной интеграции и высокой мотивации потомков приезжих и контрастирует с весьма распространенным представлением о маргинализации их обширных слоев. В 2014 г. на должностях руководителей и специалистов работало более половины занятых потомков мигрантов 25–54 лет, тогда как среди местных работников этот показатель составлял чуть более 40%, а среди приезжих — примерно треть (Eurostat, 2017, p. 81).

Согласно данным Росстата, в 2019 г. 38,1% долгосрочных международных мигрантов, занятых в России, работали на должностях руководителей и специалистов⁸, т.е. примерно такая же доля, как и местных работников. Что явно расходится с распространенным представлением о наводнении России малообразованными работниками из Центральной Азии, которые, прибывая в безвизовом порядке на короткий срок (до 3 месяцев — как сезонники), в строгом смысле слова не являются мигрантами.

⁸ Итоги выборочного наблюдения труда мигрантов...

Зарубежные исследования указывают на более заметный вклад высокообразованных, нежели малообразованных, приезжих работников в повышение производительности труда и динамики экономического роста (Гонтмахер, Гришин, Цапенко, 2016). Улучшается качество последнего, благодаря развитию научно-технологических комплексов принимающих стран, созданию и распространению инноваций, стимулируемым притоком из-за рубежа больших контингентов ученых и инженеров, а также студентов. Согласно исследованию американского экономиста В. Керра, 31% всех нобелевских лауреатов 1900–2016 гг. в мире, в том числе 33% в США, являлись международными мигрантами. В 2000–2010 гг. 10% всех изобретателей в мире, включая 18% в США, были уроженцами других стран. При этом в Америке было сосредоточено 53% мировой численности нобелевских лауреатов и 57% приезжих изобретателей, благодаря которым во многом обеспечивалось лидерство страны в ключевых высокотехнологичных областях. Показательно, что, если в 1975 г. на долю мигрантов приходилась 12-я часть всех патентов, выданных в США, то в 2017 г. — уже третья. В том числе на долю выходцев из Китая — 10%, Индии — 7, стран Латинской Америки — 4, России — 3% (Kerr, 2018).

Увеличение численности высококвалифицированных специалистов обычно совпадает по времени с ростом патентования в стране приема. Приезд ученых и инженеров с высокими наукометрическими показателями публикаций и патентования не только сам по себе повышает научную продуктивность и инновационную активность в принимающих странах, но и активизируют процесс создания нового знания и распространения инноваций (Hanson, 2008). Этот процесс усиливается эффектами перелива, агломерационной близости источников необходимых ресурсов, их аллокативного, более рационального использования, в том числе комплементарности навыков местных и приезжих специалистов и их специализации на определенных видах занятий, и др.

Разнообразие компетенций, стилей мышления и видения проблем, которыми обладают выходцы из разных стран, создает креативную среду и способствует взаимообогащению идей в этнически и культурно неоднородных командах высококвалифицированных работников⁹. Такие коллективы ученых, инженеров и высших менеджеров, занятых в наукоемких видах экономической деятельности, инновационных секторах, а также сегментах хозяйственной деятельности с интенсивными внешнеторговыми операциями, нередко эффективнее в решении широкого круга производственных задач, генерировании новых управленческих подходов и т.п., чем гомогенные по составу группы. Функционирование подобной «экономики культурного разнообразия талантов» способствует повышению инновационной активности, результативности НИОКР, производительности труда, развитию внешней торговли и в целом народнохозяйственному развитию принимающих государств (Ozgen et al, 2013; Nathan, 2011; Alesina et

⁹ Похожий эффект имеет и наличие, и обширность у работников опыта работы в разных странах и культурах. Как показывают исследования в сфере бизнеса высокой моды, чем в большем числе стран и чем дольше там работали ведущие кутюрье, тем они были креативнее. Символичен пример Карла Лагерфельда, немца по происхождению, работавшего в модельном бизнесе в Японии и США и затем на протяжении нескольких десятилетий возглавлявшего всемирно известный французский дом моды Chanel и способствовавший его возрождению. Не менее показателен пример другого успешного французского дома моды Lanvin, собственниками которого были выходцы из Британии, Тайваня, а затем Катара, а главным модельером был израильтянин марокканского происхождения, профессиональное становление которого происходило в Нью-Йорке (INSEAD, 2016, p. 99)

al., 2013). (В отличие от зачастую негативного воздействия на экономические показатели этнокультурной гетерогенности малообразованных работников, сталкивающихся с проблемами коммуникации.) Более того, на материале ведущих стран Севера выявлено, что воздействие притока высокообразованных уроженцев других стран на душевой ВВП, производительность труда и патентную активность обусловлено не столько долей таких приезжих среди населения, сколько их разнообразием по странам происхождения (Alesina et al., 2013, p. 41).

В то же время приток интеллектуальных мигрантов вызывает и определенные проблемы, связанные с конкуренцией на рынке высококвалифицированного труда и в системе образования, криминальной активностью в сфере высоких технологий, в частности киберпреступностью и т.п. А сопоставление патентной активности иммигрировавших в отдельные страны изобретателей и эмигрировавших из них за 2000–2010 гг. свидетельствует о неоднозначности итогов миграционного обмена этой категорией талантов. Судя по балансу (сальдо) такой активности огромный выигрыш достается США (около 180 тыс. патентных заявок), существенный — Швейцарии (20 тыс.), Швеции, Бельгии и Сингапуру. В значительном проигрыше оказываются Китай (свыше 50 тыс.) и Индия (40 тыс.). И не только они. Несут потери и крупные страны Севера: Германия, Великобритания, Канада, Франция (20–35 тыс.), Италия и Россия (около 10 тыс.) (Kerr, 2018), имеющие большие диаспоры образованных соотечественников, которые повышают инновационную активность в странах их проживания.

Необходимо учитывать и сопутствующие прибытию талантов встречные потоки на их родину денежных переводов мигрантов, официальной помощи развитию, других перечислений из принимающих стран, например, подготавливающих в рамках миграционных партнерств квалифицированные кадры в странах исхода, инвестиций, технологий и др.

Как метафорически описывает американский экономист Р. Флорида вклад приезжих профессионалов в экономическое развитие принимающих стран, куда бы ни направлялись таланты, за ними непременно последуют инновации, креативность и экономический рост (Florida, 2005). Однако подобному выигрышу противопоставляются потери отдающих стран и их потребности в большем контроле и ограничении таких потоков (например, по аналогии с Кодексом практики ВОЗ). В то же время было бы упрощением рассматривать такие передвижения исключительно в координатах «утечки умов» и их притока. Мобильность — это многомерный процесс, который предполагает миграционную взаимозависимость участвующих в нем государств, имеющих нередко противоположные интересы, взаимосвязь потоков мигрантов, финансов и технологий, вовлеченность в эти передвижения многих стран, особенно на Севере, включая Россию, в качестве и доноров, и реципиентов, различие эффектов от потоков разных категорий специалистов и др. Соответственно важны баланс преимуществ и рисков переливов таких работников и увязка интересов стран-участниц.

Замедление динамики и остановка потоков талантов. Вызовы пандемии и новой рецессии

Разразившаяся в 2020 г. пандемия COVID-19 вызвала беспрецедентное практически повсеместное и резкое сокращение территориальной мобильности всех категорий населения, включая ученых, инженеров, студентов. В то же время

симптомы затухания динамики долгосрочных передвижений появились гораздо раньше. Данные ООН указывают на произошедшее в 2000–2019 гг. снижение среднегодовых темпов прироста числа международных мигрантов и уменьшение нетто-миграции в государствах-донорах и реципиентах¹⁰. С этой тенденцией корреспондирует зафиксированное BCG ослабление эмиграционных намерений большей части работников.

Еще до начала пандемии на ограничение мобильности талантов работал целый ряд факторов. Как следует из концепций пространственно-временного развития миграционных процессов (предложенных американским географом В. Зелинским, европейскими социологами Р. Скеeldoном, Х. Хаасом и др.), по мере социально-экономической модернизации общества меняется территориальная мобильность больших масс населения. В условиях развития системы третичного образования и ускоренного роста численности имеющего его населения в большой группе стран соотношение с ним когорт отъезжающих стало уменьшаться. Наблюдается четкая закономерность снижения уровня эмиграции высококвалифицированных мигрантов при повышении душевого ВВП в отличие от $\cap$ -образной зависимости от уровня экономического развития, свойственной эмиграции лиц с низким и средним уровнем образования. Укрепление экономических позиций Китая, улучшение возможностей и перспектив занятости в большом ряде стран способствовали не только ослаблению мотивации к отходничеству, но и репатриации соотечественников из-за рубежа, приобретших полезные новые компетенции, опыт, связи и др.

В этом же направлении действовали целенаправленные меры по сокращению чрезмерного исхода высокообразованных граждан, которые осуществляли 25% обследованных в 2019 г. ООН стран и территорий, преимущественно развивающихся (UN, 2020), а также стимулирование возвращения ранее выехавших соотечественников. В то же время, учитывая безвозвратность отъезда значительной части специалистов, власти стали налаживать взаимодействие с представителями интеллектуальных диаспор (Yurevich et al., 2019), чтобы финансовыми потоками и трансфером технологий в какой-то мере восполнить понесенные потери¹¹.

Заметно также влияние цифровых технологий на глобальный рынок труда, а именно расширение возможностей удаленной работы в режиме нестандартной или альтернативной занятости на фирмы, расположенные за рубежом. Распространение этого комфортного для многих работников типа оффшорной занятости, лишённого значительных, в том числе психологических издержек физического перемещения и смены социального окружения, ассоциируется с цифровой миграцией. Хотя подобная виртуальная миграция (оборотной стороной которой является миграция рабочих мест) не предполагает смены фактического места жительства, она также ставит целый ряд вопросов относительно социальных последствий конкуренции зарубежных и местных работников и необходимости разрешительных документов для дистанционного трансграничного предоставления услуг и др.

¹⁰ International Migrant Stock 2019 (2019). Retrieved from https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationStock2019_Wallchart.pdf

¹¹ Многие эмигрировавшие ученые и инженеры, поддерживая связи с родиной, осуществляют там инновационную деятельность и способствуют развитию высокотехнологичных производств. Так, на долю экспатриантов приходилось более 90% патентных заявок, поданных 2007–2012 гг. от Ирана, Ганы и Нигерии, 49 – Индии, 33 – Мексики, 30 – Великобритании, 29 – Канады, 26 – России, 17 – Китая, 16% – Италии (INSEAD, 2016, p. 100–101).

Число прибывших в Россию из других стран и выбывших из России в другие страны лиц с высшим образованием, в том числе кандидатов и докторов наук, старше 14 лет

Number of cross-border arrivals into Russia and departures from Russia of tertiary educated people, including persons with advanced and scientific degrees, aged 14+

Число прибывших/ выбывших	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Все категории населения, независимо от уровня образования									
Прибыло	175 590	333 086	390 433	451 919	539 743	540 833	517 133	533 265	512 138
Выбыло	298 63	32 800	116 931	178 837	295 806	336 934	291 337	348 291	406 317
В том числе:									
Лица с высшим образованием									
Прибыло	29 495	47 676	56 383	58 598	75 655	104 885	102 388	96 852	93 263
Выбыло	8 595	9 059	13 990	19 845	29 164	36 889	43 516	58 584	68 675
Из них:									
кандидаты наук									
Прибыло	104	842	440	324	420	444	404	371	320
Выбыло	31	193	194	225	231	198	223	279	280
доктора наук									
Прибыло	148	167	146	147	207	227	234	219	216
Выбыло	32	35	40	52	96	110	121	151	157

Составлено по: Численность и миграция населения Российской Федерации. Росстат.

Выпуски 2011–2019 гг. Режим доступа <https://www.gks.ru/compendium/document/13283?print=1>

Сказались и другие обстоятельства, снижающие привлекательность переезда или его осложняющие. Среди них — современные торговые войны, рост национального эгоизма и ужесточение иммиграционной политики, особенно ярко проявившиеся в США в отношении китайских специалистов, связанных с ВПК, Брексит, усиление антииммиграционных настроений местного населения, рост ксенофобии, межэтнической и межконфессиональной напряженности и враждебности, политического и бытового экстремизма, спровоцированные в Европе кризисом беженства.

Санкции западных государств в отношении России оказали неблагоприятное влияние на динамику потоков долгосрочных мигрантов (на срок более 9 месяцев) и уменьшили размеры позитивного сальдо миграции лиц с высшим образованием, в том числе кандидатов и докторов наук (см. таблицу).

Однако действие указанных факторов не сопоставимо по силе и масштабам с последствиями глобальной эпидемии COVID-19. Согласно данным Международной организации по миграции (МОМ), на 1 сентября 2020 г. в целях противодействия распространению пандемии в мире было введено 86,7 тыс. видов ограничений на людские передвижения (для сравнения 8 марта насчитывалась всего 661 мера). Среди таких радикальных мер, задействованных более 200 государствами и территориями, — ограничения на въезд пассажиров из стран с неблагоприятной эпидемической ситуацией, или недавно там побывавших, изменения

в условиях выдачи новых виз, ужесточение медицинских требований и проверок на въезде и др.¹².

В нарушении сложившихся трендов перемещений населения, вызванных массовым закрытием границ, некоторые эксперты увидели возможный конец века миграции (Gamlen, 2020). В то же время, несмотря на многочисленные жесткие ограничения территориальной подвижности населения, действует целый ряд исключений, сохраняющих проницаемость границ, в особенности для специалистов. Государства оставляют миграционные каналы приоткрытыми для медицинского персонала и представителей смежных профессий, исследователей в области медицины, членов экипажей самолетов и некоторых других категорий населения.

В США и других странах Севера в условиях обострившейся нехватки врачей и медсестер либерализованы условия въезда и правила работы этих категорий иностранцев. Характерно, что в развитых регионах дефицит кадров здравоохранения в большой мере компенсируется приезжими. В 2015 г. удельный вес мигрантов среди врачей достигал 58% в Израиле, 42 — Новой Зеландии, 39 — Ирландии, 38 — Норвегии, 32 — Австралии, 25% — США (Buchan et al, 2019, p. 15).

Хотя многие ограничения мобильности введены в силу чрезвычайных обстоятельств и задуманы как краткосрочные, велика вероятность их более длительного применения. Даже на фоне начавшегося в отдельных странах послабления карантинных мер зарубежные эксперты прогнозируют продолжение действия контр-миграционных инициатив на многие месяцы. Возможны новые волны эпидемии на глобальном Севере, ее распространение на Юге, в первую очередь в странах Африки.

Сказывается и остановка экономики многих закрытых на карантин стран. По оценкам международных организаций, глобальная рецессия может быть глубже кризиса 2007–2009 гг., и каждый месяц карантинных мер несет экономические потери, эквивалентные 2% ВВП¹³. Восстановление в большинстве стран ожидается не ранее 2021 г., но может растянуться и на годы в зависимости от масштабов и продолжительности пандемии. Сжатие спроса на труд, в том числе иностранный, и многократный рост безработицы подрывают экономические основания миграции многих категорий специалистов. В этом отношении показательны указы Д. Трампа, направленные на приостановку въезда в США иностранцев, в том числе отдельных групп профессионалов, с целью постоянной и временной работы, которые были приняты в апреле и июне 2020 г. для защиты занятости местного населения. Скажется и резко ускоренная пандемией цифровизация экономики и перевод занятости в режим он-лайн, а также переориентация на местные кадры глобальных цепочек стоимости, функционирование многих из которых было нарушено прекращением командировок обслуживающих их зарубежных специалистов.

В то же время, существующий и перспективный спрос на фармацевтические препараты, в том числе вакцины от коронавируса, оборудование для здравоохра-

¹² DTM (COVID-19) Global Mobility Restriction Overview. (1 September, 2020). Retrieved from <https://migration.iom.int/system/tidf/reports/DTM-Covid19%20Global%20Overview%20Output%2001.09.2020%20Final.pdf?file=1&type=node&id=9620>

¹³ Evaluating the Initial Impact of COVID-19 Containment Measures on Economic Activity. (2020). OECD. Режим доступа www.cica.net/wp-content/uploads/2020/04/200331_OECD_evaluating-initial-impact-of-Covid-19.pdf

нения, биотехнологии, цифровые технологии и др., а также продукцию смежных отраслей открывает возможности для миграции профессионалов в эти сектора после снятия ограничений мобильности.

Неопределенность возможных сроков окончания пандемии, непредсказуемость долгосрочных последствий спровоцированной ей рецессии и неясность представлений о том, каким будет «мир после коронавируса», оставляют туманными и перспективы передвижений специалистов. Несомненно, потребности возрождения экономики после победы над пандемией и прочие объективные факторы будут способствовать постепенному восстановлению миграции таких работников, вероятно, более быстрому, чем большинства потоков, учитывая востребованность талантов. Но, наверно, передвижения возобновятся в обновленном формате, задаваемом необходимостью следования строгим санитарно-эпидемическим правилам, обеспечения сбалансированного учета дифференцированных интересов разных групп стран-доноров и реципиентов талантов, созданием цифровых платформ управления перемещениями профессионалов и др.

Первое двадцатилетие XXI в. отмечено динамичным нарастанием потоков и численности высокообразованных мигрантов и заметным вкладом последних в экономическое развитие принимающих стран глобального Севера. Однако на исходе этого периода под воздействием пандемии прерывается большинство передвижений населения, в том числе и профессионалов. В то же время перемещения талантов проявляет бóльшую автономность от экстраординарных процессов, чем другие людские потоки.

Вместе с тем еще до пандемии обозначились неблагоприятные для целого ряда отдающих стран Юга явления, такие как гипермобильность их молодых образованных граждан и гипертрофированность исходящих из них интеллектуальных потоков. Возможно, радикальные ограничения мобильности населения, введенные в условиях пандемии, подспудно вскрыли миграционные противоречия глобализации и дали ответ на запрос государств, несущих большой урон от эмиграции талантов, на ее сдерживание. В этом контексте они могут рассматриваться как предвестник предстоящих кардинальных перемен. В то же время прогнозируемые потери стран-доноров в денежных переводах мигрантов из-за остановки их передвижений обуславливают заинтересованность этих государств не в перекрытии этих перемещений, а в формировании более гибких и эффективных механизмов управления ими. И, вероятно, новые условия будут способствовать запуску продвигаемой ООН глобальной модели упорядоченной, безопасной и ответственной миграции и мобильности, обещающей ввести в новое русло перемещения профессионалов.

Библиографический список

- Гонтмахер, Е. Ш., Гришин, И. В., Цапенко И. П. (ред.) (2016). *Социальный контекст экономического развития в XXI веке*. М.: ИМЭМО РАН.
- Садовая, Е. С., Сауткина, В. А., Зенков, А. Р. (2019). *Формирование новой социальной реальности: технологические вызовы*. М.: ИМЭМО РАН.
- Цапенко, И. П., Сауткина, В. А. (2017). Трансграничная мобильность в сфере здравоохранения. *Человек. Сообщество. Управление*, 18(2), 6–24.

- Aiglepierre, R. et al. (2020). A Global Profile of Emigrants to OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*.
- Alesina, A., Harnoss, J., Rapoport, H. (2013). Birthplace Diversity and Economic Prosperity. In *IZA DP*, Retrieved from <https://scholar.harvard.edu/files/alesina/files/birthplacediversityprosperityjoegrevisedaug16.pdf>.
- Arslan, C. et al. (2014). A New Profile of Migrants in the Aftermath of the Recent Economic Crisis. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, 160. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/5jxt2t3nnjr5-en>
- Bailey, A., Mulder, C. (2017). Highly Skilled Migration between the Global North and South: Gender, Life Courses and Institutions. *Journal of ethnic and migration studies*, 43(16), 2689–2703.
- BCG (2018). Decoding global talent 2018. Retrieved from https://image-src.bcg.com/Images/BCG-Decoding-Global-Talent-2018-Jun-2018_tcm9-207928.pdf
- Bhagwati, J., Rodriguez, C. (1975). Welfare-Theoretical Analyses of the Brain Drain. *Journal of Development Economics*, 2(3), 195–221.
- Brzozowski, J. (2008). *Brain Drain or Brain Gain? The New Economics of Brain Drain Reconsidered*. (October 22, 2008). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1288043>
- Buchan, J. et al. (2019). Labour Market Change and the International Mobility of Health Workers. *Health Foundation working paper*, 5. Retrieved from https://www.health.org.uk/sites/default/files/upload/publications/2019/Labour%20market%20change%20and%20the%20international%20mobility%20of%20health%20workers%20Working%20Paper_0.pdf
- Docquier, F., Marfouk, A. (2006). International Migration by Education Attainment, 1990–2000. In *International Migration, Remittances and the Brain Drain* (pp. 151–199). Washington: World Bank.
- Docquier, F., Rapoport, H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730.
- Eurostat (2017). *Migrant integration statistics*. Luxemburg: Eurostat.
- Florida, R. (2005). *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. New York: HarperCollins.
- Gamlen, A. (2020). *Migration and Mobility after the 2020 Pandemic: The End of an Age?* University of Oxford, Centre on Migration, Policy and Society. Retrieved from <https://www.compas.ox.ac.uk/2020/migration-and-mobility-after-the-2020-pandemic-the-end-of-an-age-2/>
- Hanson, G. (2008). The Economic Consequences of the International Migration of Labor. *Annual Review of Economics*, 1, 173–209. Retrieved from <http://irpshome.ucsd.edu/faculty/gohanson/AREImmigrationHanson1008.pdf>
- Kerr, W. (2018). *The Gift of Global Talent*. Stanford: Stanford Business Books.
- King, R. (2012). Theories and Typologies of Migration: An Overview and a Primer. *Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations*. Malmö: Malmö University.
- Nathan, M. (2011). The Economics of Super-Diversity: Findings from British Cities, 2001–2006. SERC Discussion Paper 68. Retrieved from <http://www.spatialeconomics.ac.uk/textonly/SERC/publications/download/sercdp0068.pdf>
- OECD (2018). *Settling in 2018: Indicators of Immigrant Integration*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019a). *Education at a Glance 2019*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019b). How do OECD Countries Compare in Their Attractiveness for Talented Migrants? *Migration Policy Debates*. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>
- Ozgen, C., Nijkamp, P., & Poot J. (2013). Measuring Cultural Diversity and its Impact on Innovation. Retrieved from: <http://ftp.iza.org/dp7129.pdf>
- PwC (2018). *The Talent Challenge: Rebalancing Skills for the Digital Age. PwC's 21st CEO Survey: Talent. 2018*. Retrieved from www.ceosurvey.pwc.com

- Saxenian, A. L. (2005). From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China. *Studies in Comparative International Development*, 40(2), 35–61.
- Solimano, A. (2008). *The International Mobility of Talent*. New York: Oxford University Press.
- Stark, O., Simon Fan, C. (2007). Losses and Gains to Developing Countries from the Migration of Educated Workers: An Overview of Recent Research, and New Reflections. *ZEF Discussion Papers on Development Policy*.
- The Global Talent Competitiveness Index 2015–2016* (2016). INSEAD.
- Tsapenko I. (2018). Cross-Border Mobility: Updating the Format. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 88(5), 369–378.
- Tuccio, M. (2019). Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*. Retrieved from <https://www.oecd.org/migration/mig/Measuring-and-Assessing-Talent-Attractiveness-in-OECD-Countries.pdf>
- UN (2020). *World Population Policies 2019*. N.Y.: UN. Retrieved from https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/policy/World_Population_Policies_2019.pdf
- Weinar, A., Klekowski von Koppenfels, A. (2020). *Highly-skilled Migration: between Settlement and Mobility*. Springer, IMISCOE Research Series.
- Yurevich, M. A., Malakhov, V. A., Aushkap, D. S. (2019). Global Experience in Interaction with Compatriot Scientists: Lessons for Russia. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 89(4), 342–350.

Статья поступила в редакцию 15.05.2020

Статья принята к публикации 20.06.2020

Для цитирования: Цапенко И. П. Трансграничные передвижения талантов и вызовы новых кризисов. — Южно-российский журнал социальных наук. 2020. Vol. 21. No. 2. Pp. 42–61.

CROSS-BORDER MOVEMENTS OF TALENTS AND CHALLENGES OF NEW CRISES

I. P. Tsapenko

Irina P. Tsapenko, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Profsouznaya St., 23, Moscow, 117997, Russia.
E-mail: tsapenko@imemo.ru. ORCID 0000-0001-6065-790X

Acknowledgements. The research was carried out through the financial support of the Russian Foundation of fundamental research, Project № 17–29–02244 (Position and role of population intellect within the system of factors of national development).

Abstract. The article is devoted to main factors, trends and challenges of cross-border movements of professionals in the first two decades of the 21st century, including the time of the COVID-19 pandemic outbreak. These issues are dealt with within the framework of intercountry and intertemporal comparisons based on the analysis of big data array. Most of this period is marked by a dynamic increase in the number of highly educated migrants in the countries of the global North — which was more intensive and sustainable than of other social groups. This process was due to a high demand of the developed countries' economies for talents and active stimulation of their inflow from abroad, spread of circulation, including non-migration forms of mobility, of highly educated workers, etc. At the same time, such factors as the economic development of donor countries, their measures to limit the emigration of talents, spread of “digital migration”, deglobalization processes, etc. worked to slow down the dynamics of this process. Foreign-born talents usually make a significant contribution to the economic development of host countries, which is contrasted with losses of sending countries caused by the hypermobility of Millennials and excessive levels of intellectual emigration from a number of countries in the South. At the same time, mobility is a multidimensional process that embraces migration interdependence of the States involved in it, relationship between flows of migrants, finance and technology, participation of many countries, including Russia, in these

movements both as donors and recipients, difference of effects of the flows of different categories of specialists, etc. Accordingly, balancing the advantages and risks of movements of such workers and negotiating the interests of the participating countries are of importance. The movement of talents, like other human flows, has declined sharply as a result of restrictions imposed to counter the spread of the pandemic and the resulting economic shutdown. However, the mobility of specialists, especially health workers, was much less affected by these processes. The prospects for restoring the movement of professionals are seen in conjunction with updating its format and restructuring its governance system.

Keywords: cross-border mobility; migration; highly skilled workers; labour market; new technologies; innovations; costs of talent drain; COVID-19 pandemic; recession; restrictions; migration governance.

DOI: 10.31429/26190567-21-2-42-61

References

- Aiglepierre, R. et al. (2020). A Global Profile of Emigrants to OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*.
- Alesina, A., Harnoss, J., Rapoport, H. (2013). Birthplace Diversity and Economic Prosperity. In *IZA DP*, Retrieved from <https://scholar.harvard.edu/files/alesina/files/birthplacediversityprosperityjoeegrevisedaug16.pdf>.
- Arslan, C. et al. (2014). A New Profile of Migrants in the Aftermath of the Recent Economic Crisis. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, 160. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/5jxt2t3nnjr5-en>
- Bailey, A., Mulder, C. (2017). Highly Skilled Migration between the Global North and South: Gender, Life Courses and Institutions. *Journal of ethnic and migration studies*, 43(16), 2689–2703.
- BCG (2018). Decoding Global Talent 2018. Retrieved from https://image-src.bcg.com/Images/BCG-Decoding-Global-Talent-2018-Jun-2018_tcm9-207928.pdf
- Bhagwati, J., Rodriguez, C. (1975). Welfare-Theoretical Analyses of the Brain Drain. *Journal of Development Economics*, 2(3), 195–221.
- Brzozowski, J. (2008). *Brain Drain or Brain Gain? The New Economics of Brain Drain Reconsidered*. (October 22, 2008). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1288043>
- Buchan, J. et al. (2019). Labour Market Change and the International Mobility of Health Workers. *Health Foundation working paper*, 5. Retrieved from https://www.health.org.uk/sites/default/files/upload/publications/2019/Labour%20market%20change%20and%20the%20international%20mobility%20of%20health%20workers%20Working%20Paper_0.pdf
- Docquier, F., Marfouk, A. (2006). International Migration by Education Attainment, 1990–2000. In *International Migration, Remittances and the Brain Drain* (pp. 151–199). Washington: World Bank.
- Docquier, F., Rapoport, H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730.
- Eurostat (2017). *Migrant Integration Statistics*. Luxemburg: Eurostat.
- Florida, R. (2005). *The Flight of the Creative Class: the New Global Competition for Talent*. New York: HarperCollins.
- Gamlen, A. (2020). *Migration and Mobility after the 2020 Pandemic: The End of an Age?* University of Oxford, Centre on Migration, Policy and Society. Retrieved from <https://www.compas.ox.ac.uk/2020/migration-and-mobility-after-the-2020-pandemic-the-end-of-an-age-2/>
- Gontmakher, E., Grishin, I., Tsapenko, I. (Eds) (2016). *Social'nyy kontekst ekonomicheskogo razvitiya v XXI veke* [Social Context of Economic Development in the XXI Century]. M: IMEMO RAN.
- Hanson, G. (2008). The Economic Consequences of the International Migration of Labor. *Annual Review of Economics*, 1, 173–209. Retrieved from <http://irpshome.ucsd.edu/faculty/gohanson/AREImmigrationHanson1008.pdf>

- Kerr, W. (2018). *The Gift of Global Talent*. Stanford: Stanford Business Books.
- King, R. (2012). Theories and Typologies of Migration: An Overview and a Primer. *Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations*. Malmö: Malmö University.
- Nathan, M. (2011). The Economics of Super-Diversity: Findings from British Cities, 2001–2006. SERC Discussion Paper 68. Retrieved from <http://www.spatialeconomics.ac.uk/textonly/SERC/publications/download/sercdp0068.pdf>
- OECD (2018). *Settling in 2018: Indicators of Immigrant Integration*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019a). *Education at a Glance 2019*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019b). How do OECD Countries Compare in Their Attractiveness for Talented Migrants? *Migration Policy Debates*. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>
- Ozgen, C., Nijkamp, P., & Poot J. (2013). Measuring Cultural Diversity and its Impact on Innovation. Retrieved from: <http://ftp.iza.org/dp7129.pdf>
- PwC (2018). *The Talent Challenge: Rebalancing Skills for the Digital Age*. PwC's 21st CEO Survey: Talent. 2018. Retrieved from www.ceosurvey.pwc.com
- Sadovaya, E. S., Sautkina, V. A., Zenkov, A. R. (2019). *Formirovanie novoy social'noy real'nosti: tekhnologicheskie vyzovy* [Formation of a New Social Reality: Technological Challenges]. M: IMEMO RAN.
- Saxenian, A. L. (2005). From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China. *Studies in Comparative International Development*, 40(2), 35–61.
- Solimano, A. (2008). *The International Mobility of Talent*. New York: Oxford University Press.
- Stark, O., Simon Fan, C. (2007). Losses and Gains to Developing Countries from the Migration of Educated Workers: An Overview of Recent Research, and New Reflections. *ZEF Discussion Papers on Development Policy*.
- The Global Talent Competitiveness Index 2015–2016* (2016). INSEAD.
- Tsapenko I. (2018). Cross-Border Mobility: Updating the Format. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 88(5), 369–378.
- Tsapenko, I., Sautkina, V. (2017). Transgranichnaya mobil'nost' v sfere zdravooohraneniya [Cross-border Mobility in Healthcare]. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie* [Human. Community. Management] 18(2), 6–24.
- Tuccio, M. (2019). Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*. Retrieved from <https://www.oecd.org/migration/mig/Measuring-and-Assessing-Talent-Attractiveness-in-OECD-Countries.pdf>
- UN (2020). *World Population Policies 2019*. N.Y.: UN. Retrieved from https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/policy/World_Population_Policies_2019.pdf
- Weinar, A., Klekowski von Koppenfels, A. (2020). *Highly-skilled Migration: between Settlement and Mobility*. Springer, IMISCOE Research Series.
- Yurevich, M. A., Malakhov, V. A., Aushkap, D. S. (2019). Global Experience in Interaction with Compatriot Scientists: Lessons for Russia. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 89(4), 342–350.

Received 15.05.2020

Accepted 20.06.2020

For citation: Tsapenko I. P. Cross-Border Movements of Talents and Challenges of New Crises. — *South-Russian Journal of Social Sciences*. 2020. Vol. 21. No. 2. Pp. 42–61.

© 2020 by the author(s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).