

**Человеческий капитал как фактор модернизации экономики.  
Политика привлечения высококвалифицированных специалистов**

*Лизина Анна Александровна*

*студент*

*Московский городской университет управления Правительства Москвы,  
экономический факультет, Москва, Россия*

*E-mail: lizina@inbox.ru*

Одним из главных вызовов, с которым столкнулась российская экономика в середине прошлого десятилетия, стало возрастание роли человеческого капитала как ведущего фактора экономического развития.

На сегодняшний день в России существуют следующие негативные тенденции в развитии человеческого капитала:

А) сокращение численности населения и уровня занятости в экономике;

Б) растущая конкуренция с европейскими и азиатскими рынками в отношении квалифицированных кадров.

Распоряжением Правительства РФ [5] в целях преодоления вышеупомянутых негативных тенденций, была поставлена задача о создании условий для привлечения иностранной рабочей силы, которая должна решаться с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритетного использования национальных кадров.

В рамках данной статьи особое внимание уделяется рассмотрению проблем сокращения трудоспособного населения и увеличения дефицита квалифицированных кадров. На мой взгляд, их решение вытекает из применения на территории нашей страны продуманной, ориентированной на привлечение высококвалифицированных специалистов государственной миграционной политики.

Сегодня миграция расценивается как значимый фактор демографического, экономического и культурного развития России. И значение её в ближайшее десятилетие ещё более усилится. Согласно среднему варианту прогноза Росстата, сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, начавшееся в 2007 г., к 2015 г. достигнет примерно 8 млн. человек, а к 2025 г. - 14 млн. [1].

Максимальное сокращение численности населения трудоспособного возраста произойдет в период 2011 - 2017 гг., когда среднегодовая убыль населения этой возрастной группы будет превышать 1 млн. человек. Труд превращается в один из самых дефицитных ресурсов [1].

Ещё в 1990-е гг. наша страна пострадала от явления, именуемого «утечкой умов», связанного с широкомасштабной эмиграцией отечественных высококвалифицированных кадров. В настоящее время отток учёных, преподавателей, студентов и аспирантов продолжается, хотя и в меньшем объёме.

Миграционная политика РФ длительное время оценивалась и ограничивалась только лишь количественными параметрами иностранной рабочей силы, не предусматривая в должной мере качественную дифференциацию миграционных потоков.

Взвешенный подход, основанный на разумно-рыночном механизме регулирования процессов трудовой миграции, возобладал в этом вопросе лишь начиная со второй половины 2006 году, когда были приняты сразу два федеральных закона:

1) N 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации" (от 18.07.2006г.);

2) N 110-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" (от 18.07.2006г.).

Принятые законы значительно способствовали снижению чрезмерных административных барьеров, которые, по мнению большинства экспертов, и являлись основной причиной масштабной незаконной миграции и нелегального трудоустройства иностранных граждан в РФ.

Однако миграционная политика нуждалась в дальнейшем реформировании и здесь важным шагом вперёд стало принятие 19 мая 2010 г. Федерального закона N 86-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" (далее - Закон N 86-ФЗ), который установил новые, более благоприятные условия для привлечения к трудовой деятельности в России иностранных граждан, являющихся высококвалифицированными специалистами (ВКС).

Как считают в Российской академии наук, приток высококвалифицированных иностранных кадров в Россию будет способствовать снижению числа российских специалистов, стремящихся уехать за границу. Иностранные инвестиции будут создавать новые современные рабочие места для россиян; создание международных научных коллективов будет привлекать российские научные кадры; работа бок о бок с иностранными специалистами по ведению бизнеса будет означать профессиональный рост для российских бизнесменов высшего звена.[2].

На мой взгляд, привлечение высококвалифицированных специалистов из-за рубежа, на сегодняшний день является одним из существенных факторов инновационного развития экономики, а, значит, во многом способствует модернизации экономических процессов в нашей стране. Такой вид миграции стимулирует повышение квалификации отечественного персонала, способствует международному обмену знаниями, а также стимулирует увеличение индивидуальных инвестиций в человеческий капитал.

## Литература

- 1) Волох В. Актуальные проблемы модернизации управления трудовой миграцией в Российской Федерации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011, № 7.
- 2) Иванюх И.В. Миграционная политика России: поиск ориентиров // Вестник Московского университета. 2011, Серия 6, Экономика, № 2.
- 3) Итоги деятельности ФМС России в 2010 г. и перспективы ее деятельности в 2011 г. Материалы расширенного заседания коллегии Федеральной миграционной службы [Электронный ресурс]. URL: [http://www.fms.gov.ru/press/news/news\\_detail.php?ID=41410&phrase\\_id=8056098](http://www.fms.gov.ru/press/news/news_detail.php?ID=41410&phrase_id=8056098).
- 4) Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала.- Воронеж: ЦИРЭ, 2009.
- 5) Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»
- 6) Труд и занятость в России. 2009: Стат. сб. / Росстат - М., 2009.
- 7) Федеральный закон от 19.05.2010 N 86-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в РФ" и отдельные законодательные акты РФ"
- 8) Шестаков Е. Трудовая миграция и качество рабочей силы: две стороны одной медали // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011, № 7.