

Научная статья
УДК 325.14
<https://doi.org/10.24158/pep.2022.6.6>

Программы привлечения молодых талантов из-за рубежа как способ формирования и развития человеческого капитала

Елена Рахимовна Закирова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия, elezakirova@mail.ru

Аннотация. В статье делается акцент на важности формирования и развития в стране человеческого капитала, создания социально-экономических и политических условий обеспечения этого процесса. Целью работы является изучение программ привлечения молодых талантов из-за рубежа как примера формирования и развития человеческого капитала. Рассматриваются программы привлечения талантов, реализуемые КНР (The Thousand Talents Plan), США (Visa for Individuals with Extraordinary Ability or Achievement O-1), Великобритании (Global Talent), Канады (Global Talent Stream) и Франции (Passeport Talent). Научная новизна работы обусловлена тем, что в научных исследованиях основной акцент делается на реализации программ развития талантливой молодежи, а вопросы привлечения молодых талантов из-за рубежа в рамках процесса формирования и развития человеческого капитала практически не рассматриваются. В исследовании использованы библиографический метод, методы логического, системного, сравнительного анализа, дедуктивный метод, метод комплексного подхода. В работе делается вывод о том, что программы привлечения талантов являются одними из самых актуальных и важных направлений формирования и развития человеческого капитала, а опыт их применения за рубежом должен быть использован и в России.

Ключевые слова: человеческий капитал, программы талантов, внешняя политика, наука, образование, предприниматели, инновации, визы, мигранты

Для цитирования: Закирова Е.Р. Программы привлечения молодых талантов из-за рубежа как способ формирования и развития человеческого капитала // Общество: политика, экономика, право. 2022. № 6. С. 42–48. <https://doi.org/10.24158/pep.2022.6.6>.

Original article

The Programs to Attract Young Talents from Abroad as a Way of Forming and Developing Human Capital

Elena R. Zakirova

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia, elezakirova@mail.ru

Abstract. The study focuses on the importance of the formation and development of human capital in the country and the creation of socio-economic and political conditions to ensure this process. The aim of the work is to study the programs for attracting young talents from abroad as an example of the formation and development of human capital. The talent attraction programs implemented by the PRC (The Thousand Talents Plan), the USA (Visa for Individuals with Extraordinary Ability or Achievement O-1), the UK (Global Talent), Canada (Global Talent Stream) and France (Passport Talent) are discussed. The scientific novelty of the study lies in the fact that scientific research focuses on the implementation of programs for the development of talented youth, and the issues of attracting young talents from abroad as part of the process of formation and development of human capital are practically not considered. The research uses the bibliographic method, the methods of logical, systematic and comparative analysis, the deductive method, the method of an integrated approach. The study concludes that talent attraction programs are among the most relevant and important areas of formation and development of human capital and the experience of their implementation abroad should be used in Russia.

Keywords: human capital, talent programs, foreign policy, science, education, entrepreneurs, innovations, visas, migrants

For citation: Zakirova, E.R. (2022) The Programs to Attract Young Talents from Abroad as a Way of Forming and Developing Human Capital. *Society: Politics, Economics, Law.* (6), 42–48. Available from: [doi:10.24158/pep.2022.6.6](https://doi.org/10.24158/pep.2022.6.6) (In Russian).

Формирование и развитие человеческого капитала представляет собой процесс роста числа специалистов, которые обладают определенными навыками, знаниями, квалификацией,

образованием и опытом, что имеет решающее значение для политического и социально-экономического развития любого государства. В настоящее время формирование человеческого капитала связано с инвестициями в человека, в его развитие как производительного и творческого ресурса. Организация этого процесса подразумевает не только предоставление образования своему населению, подготовку внутренних кадровых ресурсов, развитие социально-экономической среды, но и привлечение в страну талантливых в той или иной сфере людей с последующим предоставлением им гражданства и возможности трудоустройства, что позволяет внести значительный вклад в обеспечение национальной безопасности страны.

В отечественной научной литературе анализ зарубежных программ привлечения молодых талантов рассматривается в рамках изучения современных подходов и национальных проектов по развитию талантливой молодежи (Андрюшков и др., 2020); проблемы регулирования иммиграции в Великобритании после брексита (Годованюк, 2020); миграционной политики КНР как инструмента «мягкого» влияния в мире (Grunfeld & Brady, 2004; Харитонов, 2017; Cao, 2008); межгосударственных особенностей управления талантливыми сотрудниками в IT-сфере (Латуха, Селивановских, 2016); зарубежного опыта Великобритании и Дании по привлечению абитуриентов (Константинова и др., 2021). Анализ этих и других работ показывает, что реализация программ привлечения молодых талантов прежде всего ограничивается работой с местной талантливой молодежью. В то же время практически не проводится изучение таких программ с точки зрения формирования и развития человеческого капитала с помощью привлечения и интеграции иностранных граждан, что подчеркивает научную значимость и актуальность нашей статьи.

Целью данной статьи является анализ зарубежных программ привлечения молодых талантов из числа иностранных граждан как способа формирования и развития человеческого капитала своих государств. В нашем исследовании был проанализирован опыт КНР, США, Канады, Франции и Великобритании. Выбор этих стран обусловлен несколькими факторами: географическим (страны представляют три континента – азиатский, европейский и североамериканский), экономическим (страны являются признанными экономическими лидерами), политическим (коммунистический Китай, страны Северной Америки, имеющие давние исторически сложившиеся традиции по переселению мигрантов, а также две европейские страны: одна из которых – Франция – является членом ЕС, а другая – Великобритания – после брексита вышла из него совсем недавно).

В исследовании использованы библиографический метод (рассмотрены статьи зарубежных и отечественных авторов по проблеме исследования, сделан вывод о том, что они часто ограничены рамками работы с талантливой молодежью, проживающей в стране, и не рассматривают особенности обеспечения приезда талантливых людей на территорию государства), методы логического (выявлена логика реализации программ в разных странах), системного (определение совокупности реализуемых национальных программ как системы привлечения молодых талантов из-за рубежа), сравнительного (сравнение различных видов национальных программ привлечения талантливой молодежи) анализа, дедуктивный метод (позволил вывести общие положения из ряда частных утверждений и частные из ряда общих), метод комплексного подхода (помог определить сходство различных программ привлечения в страны талантливых специалистов).

Сегодня можно отметить, что в ведущих экономиках мира привлечению талантов уделяется особое внимание в рамках проведения политики формирования и развития человеческого капитала. Так, с 2017 г. КНР реформировала визовое законодательство таким образом, чтобы упростить прием на работу иностранных специалистов в китайских компаниях. С середины 1990-х гг. в стране реализуются несколько программ по привлечению специалистов из-за рубежа (например, «Подготовка талантов для XXI века» (1993 г.), «100 талантов» (1994 г.), «100, 1000 и 10 000 талантов» (1995 г.), «Весенние бутоны» (1996 г.), «Янцзы» (1998 г.), программа Китайской академии наук «1000 талантов»). По программе «1000 талантов» в Китай к 2015 г. было привлечено около 4100 китайских эмигрантов и иностранных специалистов в области научных инноваций, технологий, консалтинга, оказания финансовых и юридических услуг, а также руководителей в высокотехнологичных отраслях промышленности¹.

Программа «1000 талантов» включает в себя два механизма:

- 1) постоянного найма в китайские академические круги;
- 2) краткосрочных контрактов, которые обычно предназначены для международных экспертов, имеющих полный рабочий день в ведущих международных исследовательских лабораториях и университетах.

Программа имеет три категории:

¹ Цун Цао. Китай [Электронный ресурс]. URL: https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_china_ru.pdf (дата обращения: 06.02.2022).

1. «Инновационный план “1000 талантов”» (долгосрочный/краткосрочный) – для китайских ученых младше 55 лет.

2. «Иностраннный план “1000 талантов”» (долгосрочный/краткосрочный) – только для иностранцев младше 55 лет.

3. «План молодых ученых “1000 талантов”» или «Проект молодых талантов Китая за рубежом» – для лиц моложе 40 лет¹.

В первую очередь программа «1000 талантов» ориентирована на возвращение в страну граждан КНР, которые получили образование по элитным программам за границей и добились там определенных успехов в научно-исследовательской, инновационной или предпринимательской деятельности. Программа также предполагает привлечение определенного числа иностранных специалистов, которые обладают знаниями, умениями и навыками, квалификациями (лауреаты Нобелевской премии, получатели медали Филдса и т. д.), важными для обеспечения международной конкурентоспособности КНР в области инноваций и науки². В этой программе уже приняли участие 7000 человек.

С 2013 г. в Китае начала действовать программа «Юная тысяча талантов» для привлечения в китайские учебные заведения преподавателей в возрасте до 40 лет, которые провели высокоэффективные исследования в ведущих мировых университетах³. Программа присуждает престижные титулы «Заслуженный профессор» и «Профессор» лучшим специалистам, обеспечивает ее участникам льготы, высокую заработную плату и визовые привилегии⁴. Кроме того, предоставляется единовременный бонус в размере 1 миллиона юаней, а также помощь с оплатой жилья, транспортных расходов и т. д.⁵. Следует отметить, что успехи программы вызвали обеспокоенность в США и Канаде, заявивших о стремлении КНР овладеть новейшими технологиями Запада. Важно также подчеркнуть, что программа реализуется под лозунгом «Партия контролирует таланты».

В Великобритании с 2020 г. существует программа Global Talent («Виза талантов»). Это молодая программа, благодаря которой Великобритания привлекает высококвалифицированных специалистов в самых разных областях (IT-разработчики, оперные певцы и т. д.). Главная ее цель – привлечь опытных и талантливых работников в страну. Программа пришла на смену программе выдачи виз талантливой молодежи, которая реализовывалась до этого. Следует отметить, что акцент на привлечении молодых талантов делался различными лидерами Консервативной партии на протяжении не одного десятилетия⁶.

«Талантами» считают тех, у кого имеется опыт работы более 5 лет в своей сфере, есть профессиональные награды, авторские методики, публикации в СМИ или научных изданиях, участие в пользующихся известностью выставках или фестивалях. По этой программе могут переехать только совершеннолетние. Необходимо подтвердить высокие компетенции в заявленной области, получив одобрение уполномоченного органа (Endorsing Body) Великобритании, который принимает решение о том, является ли человек «талантом», и определяет, насколько его достижения весомы и значимы, сможет ли он внести ценный вклад в экономику и индустрию страны.

У этой визы есть два подвида – Talent и Promise. Второй вид предоставляется тем, кто только подает надежды на то, что станет талантом. Если для участия в Talent нужно иметь опыт работы свыше 5 лет, то для Promise – от 3 до 5 лет. Однако, например, если соискатель имеет опыт 6 лет, но достижения только на уровне Promise, то визу можно и не получить, т. к. в первую очередь учитываются достижения⁷.

Одно из преимуществ программы – отсутствие требований к знанию языка. Также не требуются первоначальные инвестиции (выписка из банка с указанием остатка средств). Важно отметить, что программа позволяет въехать в страну специалистам в определенных сферах (наука, цифровые

¹ The Recruitment Program for Innovative Talents (Long Term) [Электронный ресурс]. URL: https://web-archive-org.translate.google.com/web/20190607222158/http://www.1000plan.org/en/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ru&_x_tr_hl=ru (дата обращения: 06.02.2022).

² План тысячи талантов [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/qkHVs> (дата обращения: 06.02.2022).

³ Там же.

⁴ Боровская Н. КНР: «охота за умами». Урок для России? [Электронный ресурс]. URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/chnr-okhota-za-umami-urok-dlya-rossii/> (дата обращения: 06.02.2022).

⁵ Цун Цао. Китай [Электронный ресурс]. URL: https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_china_ru.pdf (дата обращения: 06.02.2022).

⁶ Global Talent виза в Англию [Электронный ресурс]. URL: <https://vikivisa.ru/global-talent-viza-v-angliyu/#axzz7RBUYNhY7> (дата обращения: 06.02.2022).

⁷ Переезд по визе талантов в Великобританию [Электронный ресурс]. URL: <https://hello-move.com/programs/global-talent-uk> (дата обращения: 06.02.2022).

технологии и т. д.), которые определяются на уровне соответствующих органов власти Великобритании, и призвана в условиях брекзита обеспечить приезд высококвалифицированных кадров.

Во Франции в рамках деятельности Министерства Европы и иностранных дел существует программа правительства *Passerport Talent* («Паспорт-талант»), целью которой является привлечение в страну талантливых людей из-за границы: «вдохновителей и создателей стартапов, дипломированных сотрудников, инвесторов, опытных предпринимателей, успешных спортсменов и культурных деятелей»¹. Данная программа стала реализовываться с 2016 г. *Passerport Talent* предоставляет особый вид на жительство сроком действия 4 года, с которым впоследствии можно претендовать на гражданство Франции по упрощенной схеме. Вид на жительство «паспорт-талант» выдается специалистам с особыми способностями в сфере науки, спорта, культуры, бизнеса, инноваций, деятельность которых может оказать значительное влияние на экономический и культурный рост Франции.

К преимуществам и особенностям программы следует отнести то, что она дает возможность переезда с семьей и позволяет претендовать на получение французского гражданства. Одним из вариантов получения вида на жительство «паспорт-талант» является инвестирование в бизнес. При этом получение визы требует подтверждения доходов или высокой заработной платы.

В Министерстве Европы и иностранных дел отмечается, что реализация программы должна помочь в развитии промышленных и исследовательско-конструкторских объектов, создании рабочих мест на всей территории страны. В 2021 г. Франция второй год подряд занимала первое место среди самых привлекательных стран Европы для реализации стартапов талантливыми иностранными предпринимателями (в 2020 г. – 1 215 проектов; в 2021 г. – 1 607 проектов)². В целом можно отметить, что во Франции виза «паспорт-талант» выдается не только ученым, квалифицированным научным сотрудникам, но и инвесторам, учредителям, покупателям бизнеса, создателям инновационных экономических проектов.

В США и Канаде действуют близкие друг другу программы. Так, в США реализуется программа выдачи долгосрочной визы O-1 (*Visa for Individuals with Extraordinary Ability or Achievement*), которая предназначена для людей с выдающимися способностями в области науки, образования, бизнеса, спорта, искусства. Эта программа также имеет название «Виза таланта». К ее преимуществам относят: срок действия разрешения до 3 лет; отсутствие квот на получение данного вида визы, необходимости в трудовой сертификации Министерства труда, привязанности к работодателю и требований к постоянному нахождению в США; возможность переезда с семьей и пролонгации визы неограниченное число раз. Правила получения данного вида визы определяются «Законом об иммиграции и гражданстве»³.

Неиммиграционная рабочая виза O-1 имеет две категории:

- общая (O-1A) – для спортсменов, бизнесменов, ученых, IT-специалистов, врачей и др.;
- творческая (O-1B) – для музыкантов, художников, скульпторов, режиссеров, стилистов, актеров, декораторов и др.⁴

Для получения визы требуется ходатайство работодателя в США или зарубежной компании через американского агента. Предприниматели и создатели стартапов для участия в программе могут учредить юридическое лицо в США, однако контрольный пакет акций компании не может иметь основатель, т. к. по условиям предоставления рабочей визы предусмотрена возможность увольнения иностранного работника.

Запущенная в 2017 г. в Канаде программа *Global Talent Stream* («Глобальный поток талантов»)⁵ позволяет высококвалифицированным специалистам получить разрешение на работу по ускоренной процедуре. Она создана для привлечения востребованных иностранных специалистов в инновационные компании этой страны. Программа предназначена для специалистов с

¹ Вид на жительство во Франции по визе «паспорт-талант» [Электронный ресурс]. URL: https://international.business/programs/vnzh-franczii-viza-pasport-talant/#pop-up_timing_effect (дата обращения: 06.02.2022).

² Со стартапом во Францию: получение ВНЖ по программе «Паспорт-талант» // Easy France Pass [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vc.ru/migrate/244560-so-startapom-vo-franciyu-poluchenie-vnzh-programme-pasport-talant> (дата обращения: 06.02.2022).

³ Вид на жительство в Америке для талантливых специалистов O-1 [Электронный ресурс]. URL: https://international.business/programs/vnzh-v-amerike-dlya-talantlivyh/#pop-up_timing_effect (дата обращения: 06.02.2022).

⁴ Там же.

⁵ Иммиграция в Канаду по программе для высококвалифицированных специалистов *Global Talent Stream* [Электронный ресурс] // Иммигрант сегодня. URL: <https://immigrant.today/canada/12239-global-talent-stream.htm> (дата обращения: 06.02.2022).

уникальными навыками и представителей определенных профессий и дает возможность получить статус резидента Канады и пользоваться многими правами гражданина страны (в сфере работы, получения медицинского обслуживания, бесплатного образования для детей и т. д.)¹.

Иностранец не может самостоятельно подать заявку на участие в программе. Заявку должен подать канадский работодатель, указав в ней данные иностранного специалиста. Работодатели, которые хотят нанять иностранцев по этой программе, обязаны сотрудничать с Министерством занятости и социального развития Канады и разработать «План совершенствования рынка труда».

Программа Global Talent Stream представлена двумя категориями. Категория А подходит для работодателей, которых направляют назначенные партнеры программы и которые хотят нанять сотрудников с уникальными или узкопрофильными навыками. В список назначенных партнеров входят несколько десятков организаций по всей Канаде. Уникальному иностранному специалисту должна быть предложена зарплата не менее С\$80 000 в год, или С\$38,46 в час. Специалист также должен продемонстрировать передовые знания и иметь ученую степень в отрасли или опыт работы не менее 5 лет.

Категория В предназначена для работодателей, которые хотят нанять высококвалифицированных сотрудников определенных профессий уровня В по канадскому классификатору NOC (National Occupational Classification). Список профессий может периодически обновляться в зависимости от потребностей рынка труда. В 2022 г. в список входят следующие профессии: менеджеры компьютерных и информационных систем; компьютерные инженеры; математики и статистики; аналитики и консультанты информационных систем; аналитики баз данных и администраторы данных; разработчики программного обеспечения; программисты и разработчики интерактивных медиа; веб-дизайнеры и разработчики; техники компьютерных сетей; техники по тестированию информационных систем; продюсеры, технические, креативные и художественные руководители, руководители проектов; дизайнеры цифровых медиа.

В США и Канаде такие программы имеют не только поддержку правительств этих стран, но и признаются важными для обеспечения национальной безопасности, т. к. въезжающие специалисты (например, по «визе талантов» в США приезжают около 16 тысяч человек в год) быстро включаются в общую систему работы по приоритетным направлениям (программирование, цифровые технологии, технические и инженерные науки и т. д.).

Проведенный нами анализ показал, что в ведущих мировых странах, таких как КНР, США, Канада, Великобритания, Франция, существуют специальные программы привлечения в страну талантов в области науки, образования, инноваций, бизнеса, предпринимательства, спорта, искусства и др. Данные программы имеют ряд особенностей:

- они направлены на возвращение в страну тех специалистов, которые ранее уехали за рубеж, и на приглашение в нее высококвалифицированных и талантливых специалистов из других государств;

- предоставляют четко прописанную процедуру привлечения талантов (льготы при получении гражданства, меры государственной финансовой и социальной поддержки мигрантов и их семей и т. д.);

- в страну привлекаются специалисты по заранее определенным направлениям деятельности, в которых ощущается дефицит высококвалифицированных кадров;

- фактически позволяют расширить возможности стран в рамках обеспечения своей национальной безопасности через формирование и развитие человеческого капитала по целым направлениям деятельности.

Следует отметить, что реализация программ привлечения молодых талантов из-за рубежа в рамках формирования и развития человеческого капитала является целенаправленным, политически и экономически продуманным решением правительств рассматриваемых стран, важным направлением их социально-экономического развития.

Проводимый нами анализ имеет актуальность и для нашей страны, которая сейчас нуждается в привлечении талантливой молодежи, обучающейся и работающей в разных сферах деятельности. К сожалению, ряд экспертов в России задаются вопросом: «Неужели иностранцы могут привлекаться к обеспечению национальной безопасности?». Ответ на это вопрос хочется проиллюстрировать следующим примером. Информационное агентство Bloomberg 30 апреля 2022 г. сообщило о плане администрации президента США Джо Байдена «отменить некоторые визовые ограничения для россиян со степенью магистра или доктора наук в сфере технологий, инженерии

¹ Program Requirements for the Global Talent Stream [Электронный ресурс]. URL: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/global-talent/requirements.html> (дата обращения: 06.02.2022).

или математики, которые учились в США или за рубежом. США хотят привлечь россиян с опытом работы с полупроводниками, космическими технологиями, кибербезопасностью, современными вычислениями и производством, ядерной инженерией, искусственным интеллектом, технологиями ракетных двигателей и другими наукоемкими областями. Вашингтон, таким образом, пытается не только ослабить высокотехнологичные ресурсы РФ, подорвать инновационную базу страны, но, по заявлению представителя Совета национальной безопасности США, «укрепить американскую экономику и безопасность»¹. Этот пример показывает, что иностранцы могут и должны привлекаться к обеспечению национальной безопасности страны, и чем раньше это поймут отечественные специалисты, тем эффективнее можно выстраивать внешнюю политику в этой области. Сейчас важно понимать, что для нашей страны актуальным является использование лучшего опыта зарубежных стран в разработке и реализации программ привлечения молодых талантов из-за рубежа именно как способа формирования и развития человеческого капитала. И это вопрос уже не столько для экспертного обсуждения, сколько для принятия конкретных политических мер и решений.

Список источников:

Андрюшков А.А., Егорова А.К., Серветник В.В. Современные подходы к управлению талантами: методология и анализ международных практик // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 83. С. 204–220. <https://doi.org/10.24411/2070-1381-2020-10116>.

Годованюк К.А. Проблемы регулирования иммиграции в Великобритании после брексита // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. 2020. № 2 (14). С. 76–82. <https://doi.org/10.15211/vestnikieran220207682>.

Латуха М.О., Селивановских Л.В. Межстрановые особенности управления талантливыми сотрудниками в IT-компаниях из стран с развивающимися рынками // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8: Менеджмент. 2016. № 3. С. 54–81.

Результаты мониторинга информации о тенденциях развития высшего образования в мире и в России. Вып. 4. Привлечение талантливой молодежи: передовые стратегии и формы / сост. Л.В. Константинова и др. М., 2021. 81 с.

Харитонов А.И. Миграционная политика КНР как инструмент «мягкого» влияния в мире // Вестник РГГУ. Серия: Политология. История. Международные отношения. 2017. № 2 (8). С. 69–76.

Cao Cong. China's Brain Drain at the High End: Why Government Policies Have Failed to Attract First-rate Academics to Return // *Asian Population Studies*. 2008. № 4. P. 331–345. <https://doi.org/10.1080/17441730802496532>.

Grunfeld, A. T., Brady, A.-M. Making the Foreign Serve China: Managing Foreigners in the People's Republic // *The China Journal*. 2004. № 52. P. 146–148. <https://doi.org/10.2307/4127904>.

References:

Andryushkov, A. A., Egorova, A. K. & Servetnik, V. V. (2020) Modern Approaches to Managing Talent: Methodology and Analysis of International Practices. *Public Administration. E-journal*. (83), 204–220. Available from: doi: 10.24411/2070-1381-2020-10116 (In Russian)

Cao, Cong (2008). China's Brain Drain at the High End: Why Government Policies Have Failed to Attract First-rate Academics to Return. *Asian Population Studies*. (4), 331–345. Available from: doi:10.1080/17441730802496532.

Godovanyuk, K. A. (2020) Immigration Regulation Issues in the UK after Brexit. *Scientific and Analytical Herald of Institute of Europe of the Russian Academy of Sciences*. 2 (14), 76–82. Available from: doi:10.15211/vestnikieran220207682 (In Russian)

Grunfeld, A. T. & Brady, A.-M. (2004). Making the Foreign Serve China: Managing Foreigners in the People's Republic. *The China Journal*. (52), 146–148. Available from: doi:10.2307/4127904.

Kharitonov, A. I. (2017) China's Migration Policy as Its "Soft" Influence Tool. *RGGU Bulletin*. Series: Political Science. History. International Relations. 2 (8), 69–76. (In Russian)

Konstantinova, L. V. et al. (comp.) (2021) *Rezultaty monitoringa informatsii o tendentsiyakh razvitiya vysshego obrazovaniya v mire i v Rossii*. Вып. 4. *Privlechenie talantlivoi molodezhi: peredovye strategii i formy* [Results of Monitoring Information on the Development of Higher Education Trends in the World and in Russia. Issue 4. Attracting Talented Youth: Advanced Strategies and Forms]. Moscow. 81 p. (In Russian)

Latukha, M. O. & Selivanovskikh, L. V. (2016) *Mezhstranovye osobennosti upravleniya talantlivymi sotrudnikami v IT-kompaniyakh iz stran s razvivayushchimisya rynkami* [Cross-country Features of Management of Talented Employees in IT Companies from Countries with Developing Markets. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*. Series 8: Management. (3), 54–81. (In Russian)

Информация об авторе

Е.Р. Закирова – аспирант факультета национальной безопасности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия.

¹ Bloomberg сообщил о плане США упростить въезд для специалистов из России [Электронный ресурс] // РБК. 2022. 30 апр. URL: <https://www.rbc.ru/politics/30/04/2022/626c8d9c9a794733b9a2c066> (дата обращения: 06.02.2022).

Information about the author

E.R. Zakirova – PhD student, Faculty of National Security, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia.