

РЕЛОКАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ РОССИИ: МАСШТАБЫ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

RELOCATION OF SPECIALISTS FROM RUSSIA: SCALE AND ECONOMIC CONSEQUENCES

ПОЛУЧЕНО 20.01.2023 ОДОБРЕНО 24.01.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.04.2023 УДК 331.5.024.54 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-2-24-29



КАЗАНЦЕВА Н.В.
Канд. экон. наук, доцент кафедры экономической политики и экономических измерений, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

KAZANTSEVA N.V.
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Economic Measurements, State University of Management, Moscow

e-mail: kaz-nv@yandex.ru



ОСТАПЕНКО В.А.
Канд. экон. наук, доцент кафедры экономической политики и экономических измерений, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

OSTAPENKO V. A.
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Economic Measurements, State University of Management, Moscow

e-mail: ostapenko-guu@mail.ru

Аннотация

В статье отражены основные проблемы организации трудовых отношений, возникающих в связи с избыточной внешней релокацией специалистов из России. Определены направления трансформации экономики, отражающие проблемы рынка труда в связи с релокацией. Выявлены подходы к оценке масштабов и последствий релокации рабочей силы для национальной экономики в целом и отдельных ее отраслей. Обозначены тенденции миграционных процессов, влияющих на рынок труда Российской Федерации, реформирования образования, кадрового обеспечения производства и достижения технологического суверенитета в новых геополитических реалиях.

Ключевые слова: рынок труда, миграционные процессы, релокация, мобилизационная экономика, кадровое обеспечение, технологический суверенитет.

Abstract

The article reflects the main problems of organizing labor relations that arise in connection with the excessive external relocation of specialists from Russia. The directions of transformation of the economy are determined, reflecting the problems of the labor market in connection with relocation. Approaches to assessing the scale and consequences of labor relocation for the national economy as a whole and certain of its industries are identified. The tendencies of migration processes affecting the labor market of the Russian Federation, reforming education, staffing production and achieving technological sovereignty in the new geopolitical realities are outlined.

Keywords: labor market, migration processes, relocation, mobilization economy, staffing, technological sovereignty.

ВВЕДЕНИЕ

Миграционные процессы неизменно оказывают значимое влияние на демографическую ситуацию и рынок труда. При этом следует иметь в виду, что внешняя миграция обуславливает изменение численности трудовых ресурсов в стране, а внутренняя миграция представляет собой их перераспределение между регионами и населенными пунктами. Таким образом, дефицит кадров в том или ином регионе или городе можно восполнить как за счет внешней миграции (иммигрантов из других стран), так и благодаря привлечению рабочей силы из других мест на территории страны.

Как известно, в СССР внешняя миграция не играла особой роли в обеспечении производства рабочей силой. Ситуация резко изменилась в 1990-е гг., когда после распада страны расширились миграционные потоки между РФ и остальными республиками бывшего СССР, а также за счет снятия многих ранее существовавших ограничений стал более интенсивным отток населения в страны дальнего зарубежья. После всплеска миграционной активности в первой половине 1990-х гг. в последующие десятилетия вплоть до недавнего времени количественные показатели

миграции населения между Россией и зарубежными странами характеризовались относительной стабильностью. Первая волна антироссийских санкций в 2014 г. после воссоединения Крыма с Россией незначительно нарушила эту стабильность, но вскоре объемы миграционных потоков вернулись к прежним значениям.

РЕЛОКАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕАЛИЯХ

В количественном плане все это время Россия выступала в качестве нетто-импортера рабочей силы, в основном из стран бывшего СССР, благодаря положительному салдо миграции отчасти компенсируя естественную убыль населения [10]. В качественном отношении, однако, миграционная ситуация была далеко не оптимальной: «утечка мозгов» в страны дальнего зарубежья сопровождалась притоком в страну работников с относительно низкой квалификацией, что негативно отражалось на трудовом потенциале населения России. Отмечается, что пока в нашей стране проблема интеллектуальной иммиграции как фактора, компенсирующего «утечку умов», не получила должного научного осмысления [3].

При этом в условиях относительно низкой безработицы в нашей стране сохраняла актуальность проблема дефицита специалистов высокой квалификации ряда направлений подготовки, в том числе в сфере разработки и применения ИКТ. Решение этой проблемы осложнялось хроническим отставанием России от большинства экономически развитых стран по качеству жизни населения и величине заработной платы, которое выступало стимулом переезда за рубеж ценных специалистов, востребованных в национальной экономике.

По мнению аналитиков, эмиграция из России в 2022 г. имела ряд отличий от миграционного оттока населения в предыдущие годы, в частности:

- быстрое и зачастую спонтанное принятие решений о переезде;
- обусловленность в основном «выталкивающими» факторами, вынуждающими людей к отъезду даже без наличия у них опыта учебы или работы за рубежом, личных и профессиональных контактов и четких перспектив будущей трудовой деятельности на новом месте;
- неравномерный характер протекания: высокая интенсивность в первые недели и быстрый ее спад в дальнейшем;
- восприятие многими мигрантами своего отъезда как временного, на непродолжительный срок, в надежде на скорую нормализацию ситуации;
- существенное влияние на миграцию экономических факторов — санкций со стороны недружественных стран, релокации бизнеса из России в другие страны, затруднений логистики и т.д. [12].

Осенью 2022 г. в период проведения в России мобилизационной кампании к отмеченным факторам эмиграции добавился страх перед мобилизацией.

Учитывая вышеупомянутую специфику эмиграции отечественных специалистов в 2022 г., нетрудно понять, почему для обозначения этого явления стал использоваться сравнительно новый термин — *релокация*. Он имеет английские корни и в переводе на русский язык обозначает смену местоположения каким-либо объектом. В экономике под релокацией обычно понимается перемещение бизнеса и сотрудников на новое место (в другой город или регион, в другую страну). Таким образом, релокация может быть внутренней (внутри страны) и внешней (из одной страны в другую). Однако в 2022 г. в нашей стране основное внимание как исследователей, так и органов государственной власти концентрировалось именно на внешней релокации, поскольку она приводила к сокращению трудовых ресурсов технологически прогрессивных отраслей и тем самым угрожала экономической безопасности.

Релокацию специалистов можно рассматривать как один из видов миграции рабочей силы. К ее особенностям, на наш взгляд, можно отнести:

- обусловленность релокацией бизнеса и производства;
- сравнительно высокое качество рабочей силы и, в частности, высокий уровень владения цифровыми технологиями;
- высокий удельный вес в составе эмигрантов ИТ-специалистов (по экспертным оценкам, порядка 45% [7]);
- динамизм пространственных перемещений, высокую скорость принятия решений о миграции.

Общие масштабы релокации специалистов из России по итогам 2022 г. пока неизвестны и нуждаются в полноценной официальной оценке, которая позволила бы органам государственной власти принимать адекватные меры по ее снижению до безопасного уровня. Однако можно подвести предварительные итоги этого процесса, опираясь на данные

ИТ-компаний, опросов специалистов и научных публикаций по соответствующей тематике.

По оценкам Минцифры России, в 2022 г. из нашей страны уехало около 100 тыс. ИТ-специалистов, причем 80% из них продолжают работать на отечественные компании [6]. По данным карьерного сервиса «Хабр Карьера», за февраль–сентябрь 2022 г. из России уехало порядка 9% опрошенных ИТ-специалистов, еще 6% планируют отъезд в ближайшее время, 58% не собираются покидать Россию. Наибольшее количество ИТ-специалистов (12% от общего числа опрошенных) осенью 2022 г. уехали в Казахстан, 7% — в Турцию, по 6% — в США и Грузию, 5% — в Армению. На европейские страны пришлось только 15% уехавших (весной в том же году — 45%) [9].

За рубежом внимательно следят за оттоком ИТ-специалистов из России. Во многих странах спрос на таких работников остается высоким и полностью неудовлетворенным, так что выходцы из России отчасти могут помочь в решении проблемы нехватки кадров. По оценкам сотрудника Венского университета экономики и бизнеса Й. Вайса, основанных на отслеживании геолокации российских разработчиков открытого программного обеспечения с помощью GitHub — крупнейшей платформы для совместной разработки операционных систем онлайн, 8,6% разработчиков из России указывали в июне 2022 г. в качестве своего местоположения новую страну, тогда как из соседних стран, не вовлеченных в военный конфликт, — только 2,4%. 11,3% российских разработчиков в июне 2022 г. скрывали свою геолокацию (в соседних странах, не вовлеченных в военный конфликт, — лишь 1,9%). При этом уехавшие из России разработчики программного обеспечения характеризовались в среднем более высоким уровнем активности на платформе GitHub, чем оставшиеся [15].

В определенной степени релокация специалистов была связана с уходом ряда зарубежных компаний с российского рынка, в результате которого потери зарубежного бизнеса оцениваются Минцифры России в 650–700 млрд руб. не полученной выручки [6]. Релокация иностранных и отечественных высококвалифицированных ИТ-специалистов в западноевропейские страны, США и Канаду была в большей мере характерна для первой половины 2022 г. в связи с началом СВО и ужесточением антироссийских санкций. Тогда как осенний всплеск эмиграции, последовавший за объявлением о частичной мобилизации, в основном был обусловлен отъездом россиян в соседние с РФ страны — Казахстан, республики Средней Азии и Закавказья. Выбор этих стран, по-видимому, был обусловлен географической близостью к России, сохраняющимися экономическими, финансовыми и культурными связями с ней, относительной дешевизной переезда, возможностью общения эмигрантов с местным населением на русском языке. Это существенно снижало психологические барьеры, присущие релокации, а именно: страх потери связи со страной, стыд из-за оставления близких людей, часто не поддерживающих решение об отъезде, тревогу из-за понижения социального статуса, временности пребывания, неуверенность в возможности вернуться. Эти чувства не столь остры, как при переезде на постоянное место жительства в результате эмиграции.

Дополнительным фактором притяжения мигрантов стала государственная политика, проводимая в некоторых республиках бывшего СССР, направленная на формирование благоприятных условий для релокации российских и международных компаний и открытия новых производств. Так, в Казахстан осенью 2022 г., по заявлению премьер-министра А. Смаилова, произошла релокация свыше 50 международных компаний из России, а в общей сложности около

300 организаций планируют перенести свой бизнес в эту страну. Для поддержки инвестиционных процессов создаются новые индустриальные зоны, в Алматинской области появится новая специальная экономическая зона [2]. По заявлению правительственных органов Армении, страна ожидает значительный подъем экономики с прибытием молодых перспективных специалистов в страну из России.

Таким образом, хорошо организованная отечественными компаниями релокация бизнеса позволяет решить ряд проблем по осуществлению параллельного импорта, упрощению логистических схем, поскольку открытие офисов, представительств, а в последнее время и производств способствует расширению бизнеса в дружественных странах. Тревогу по поводу кадрового голода может вызывать ситуация, когда отдельные специалисты массово инициируют переезд за рубеж. Этому способствуют высокий уровень образования, в том числе свободное владение информационно-компьютерными технологиями и иностранным языком, характерный для многих отечественных высококвалифицированных специалистов, даже несмотря на негативные последствия реформ системы образования в нашей стране. Определенную роль в релокации играет урбанизация, так как многие из специалистов уже кардинально меняли свое место жительства, переезжая из провинции в столичные города. Таким образом, перемена мест жительства и вахтовый способ занятости в современных условиях не представляются многим проблематичными. Способность адаптироваться к макроэкономической нестабильности сформировалась у российского населения благодаря опыту выживания в трудные 1990-е годы и в условиях последующих экономических кризисов.

Следует иметь в виду, что общая численность высококвалифицированных специалистов, уехавших из страны за последний год, может быть гораздо больше, чем объявленная М. Шадаевым на «Парламентском часе» в Государственной Думе в декабре 2022 г. По данным миграционного учета, за январь–июнь 2022 г. из России выехало в связи со сменой места жительства 419 тыс. чел., что превысило прошлогодний показатель более чем вдвое. Тогда как численность иммигрантов за тот же период составляла 322,3 тыс. чел. В результате впервые за много лет в нашей стране возник отрицательный миграционный прирост численности населения, равный 96,7 тыс. чел. Для сравнения: за предшествующий 2021 г. население России увеличилось за счет положительного сальдо внешней миграции на 430 тыс. чел. [10].

Оценки масштабов эмиграции из России во втором полугодии 2022 г. в настоящем исследовании несут во многом предварительный характер. Ведущий экономист по развивающимся рынкам Oxford Economics Т. Орлова приводит следующие данные о численности мигрантов из России по странам прибытия в сентябре 2022 г.: Армения — 60 тыс. чел., Грузия — 69 тыс. чел., Казахстан — 200 тыс. чел., Монголия — 13 тыс. чел. [12]. Численность российских мигрантов в Азербайджан из России за тот же период составила не менее 30 тыс. чел. [8].

В составе миграционного потока из России, обусловленного проведением кампании по частичной мобилизации, Е. Воробьева выделяет четыре группы мигрантов: 1) мужчины призывного возраста, ранее не собиравшиеся эмигрировать; 2) члены их семей; 3) лица, которые собирались эмигрировать ранее, но откладывали отъезд; 4) трансмигранты. К последней категории относятся лица, привыкшие вести транснациональный образ жизни, который нарушила частичная мобилизация, стимулируя их отъезд из страны, то есть превращая их в полноценных эмигрантов [14]. Таким образом, можно констатировать, что в этот период преоб-

ладала все-таки ближняя релокация. Определить уровень ступенчатой релокации, когда специалисты, приехав в одну страну, часто с оформлением временного пребывания, планируют дальнейший переезд. Например, такие процессы характерны для прибывающих российских граждан в Сербию. В странах Закавказья характерны переезды как между городами, так и странами.

Экономические последствия релокации специалистов проявляются в ее влиянии на занятость, производительность труда, объемы производства и доходов.

Одним из немногих положительных последствий интеллектуальной эмиграции исследователи обычно отмечают то обстоятельство, что, получив опыт работы за рубежом и нарастив человеческий капитал, уехавшие специалисты могут потом вернуться на родину и принести пользу обществу. В случае «циркулярной миграции» специалисты получают дополнительный профессиональный опыт и повышают квалификацию [3]. Подобного рода потенциальные выгоды, очевидно, могут иметь место при возвратной миграции, такой, например, как отъезд за рубеж на учебу, стажировку, в командировку, для участия в выполнении отдельных проектов и т.п. В другом случае оставшиеся специалисты в стране получают возможность карьерного роста, получения более высоких доходов, льгот при достаточной государственной поддержке.

На современном этапе, с учетом возрастающих технологических возможностей удаленной работы переезд в другую страну некоторых категорий специалистов на временное или даже постоянное место жительства может не сопровождаться разрывом их трудовых отношений с прежними работодателями. Однако зачастую этому препятствуют интересы последних в обеспечении информационной безопасности, что характерно для ИТ-компаний. Так, сотрудникам «Лаборатории Касперского» после начала специальной военной операции на Украине было запрещено выполнять работу удаленно, находясь за рубежом. Аналогично возможность выполнения работы из-за рубежа отсутствует у сотрудников «Сбера» и ряда других отечественных организаций [11].

По данным карьерного сервиса «Хабр Карьера», в 2022 г. руководство 24% компаний было против того, чтобы сотрудники работали удаленно из другой страны, но 26% компаний были на это согласны [9].

Отрицательные последствия эмиграции специалистов разнообразны. Прямым экономическим последствием является недополучение ВВП и национального дохода вследствие сокращения численности занятого населения. Основываясь на официальных данных миграционного учета за первое полугодие 2022 г. и некоторых ранее упомянутых независимых оценках, общий объем эмиграционного потока работников из России в 2022 г. можно оценить примерно в 400–450 тыс. чел. [12] Согласно данным Росстата, численность занятого населения в 2021 г. составляла 71 719,4 тыс. чел. [16] Таким образом, потери в трудовых ресурсах составили примерно 0,6%. Если для простоты исходить из того, что производительность труда уехавших не отличается в среднем от производительности труда оставшихся работников, то снижение ВВП от эмиграции рабочей силы также составит 0,6%.

Хотя по оценкам представителей сферы услуг, индустрии развлечений, это снижение может быть и больше.

Неоднозначной остается ситуация с производительностью труда. В некоторых сегментах рынка труда отток специалистов привел к увеличению профессиональной нагрузки на оставшихся сотрудников, что, естественно, приводило к повышению производительности труда и эмо-

циональным и физическим перегрузкам, а иногда и снижению эффективности бизнеса в целом. Подобные ситуации складывались в периоды эпидемии, когда не все виды бизнеса получали государственную поддержку, а привлечение сотрудников, владеющих информационно-компьютерными технологиями для осуществления онлайн-работы, было затруднено.

Вместе с тем международная миграция может оказывать косвенное влияние на производство и доходы. Это связано с тем, что работники-мигранты и члены их семей выступают не только производителями благ, но и потребителями, и, таким образом, после своего отъезда из страны уже не участвуют в ней в формировании совокупного спроса. В то же время, если уезжающие лица характеризуются более высокой склонностью к импорту, чем остающиеся в стране, то потери ВВП будут несколько меньше, чем в том случае, когда склонность к импорту одинакова для всех категорий населения. Дополнительные экономические потери могут быть вызваны утечкой технологических секретов за границу.

Отмеченные негативные эффекты релокации специалистов за рубеж, очевидно, требуют пристального внимания органов государственной власти и оперативного принятия мер по нормализации миграционного баланса в России.

НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО СУВЕРЕНИТЕТА РОССИИ

Как было отмечено ранее, при существующем и повторяющемся всплеске индивидуальной релокации специалистов остаются важными не только нивелирование ее отрицательных последствий, но и разработка стратегических направлений кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей, а также отраслей, имеющих важное социально-экономическое значение и обеспечивающих различные виды национальной безопасности.

Для обеспечения суверенитета страны важное значение приобретает система образования как основа кадрового суверенитета, который может быть нарушен в условиях избыточной внешней релокации.

Долгое время и ранее среди части молодежи бытовало желание покинуть страну, получить западное образование и в дальнейшем трудоустроиться в западных странах. Открытость экономики имеет свои положительные моменты, но потеря человеком своей исторической идентичности, утрата отождествления своего будущего с будущим своей страны, где были бы полезны результаты его деятельности, наносит ей большой урон.

Необходима на общегосударственном уровне разработка долгосрочных стратегий и планов формирования благоприятных условий для труда отечественных специалистов в условиях новых геополитических вызовов, возникающих в связи с секторальными санкциями и необходимостью обеспечивать импортозамещение во многих отраслях.

Многое уже делается, создаются площадки для развития таланта и самореализации людей начиная с детского возраста (образовательный центр «Сириус» и др.). Большой вклад в обеспечение технологического и кадрового суверенитета страны вносят учебные заведения среднего и высшего образования, которые оперативно реагируют на меняющиеся условия и максимально быстро и эффективно готовят кадры под потребности экономики в наращивании внутреннего

производства, развитии перспективных предприятий и отечественных технологий. Следует изменить подход к выбору компетенций в профессиональном образовании по запросам работодателей, причем в большей степени в реальном секторе, где наблюдается количественная и качественная нехватка выпускников учреждений среднего специального образования. Появляются новые отрасли экономики, новые профессии, однако изменения в сфере образования не поспевают за потребностями производства в специалистах новых профессий [4].

Необходимо обеспечение такого сочетания компонентов формального, неформального образования и наставничества, которое будет поддерживать столь необходимую сегодня бизнесу модель компетенций, диктуемых технологическим и социально-экономическим развитием общества. Таким образом, система патриотического воспитания и образования предоставит возможности реализации талантов и возможностей внутри страны, предотвращая всплески внешней релокации.

Другим важным элементом технологического суверенитета, кроме создания благоприятных условий пополнения кадрового резерва экономики, является грамотное сочетание экономических и организационных методов управления кадровым обеспечением экономики [5].

Государством уже многое сделано по предоставлению необходимых льгот специалистам ИТ-сектора, наиболее пострадавшего от внешней релокации специалистов. Речь идет о различных программах льготной ипотеки, оплаты труда, налоговых послаблениях и т.д. Если этих мер окажется недостаточно, то возможна реализация менее либеральных подходов, в частности, к выполнению государственных контрактов и оборонных заказов с особым режимом труда.

Изменившиеся геополитические условия потребуют подготовки и привлечения специалистов для обеспечения работы новых транспортно-логистических коридоров, в том числе с привлечением специалистов, ранее обучавшихся в СССР или России и в настоящее время работающих в дружественных странах, что позволит реорганизовать наряду с российскими специалистами изменившуюся систему экспорта.

При этом государство должно определять ключевые направления развития приоритетных отраслей (фармацевтики, гражданского авиапрома и других, где необходимо экстренное импортозамещение), иногда в ущерб остальным отраслям.

Важным должно быть создание «окон возможностей», в том числе и за счет культивирования предпринимательских способностей, для простоты запуска и дальнейшего ведения бизнеса на территории России, а не за ее пределами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Многие из указанных аспектов миграционных процессов как отражение внутренней и внешней релокации могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на рынок труда и на развитие отдельных сфер экономики.

Обратной стороной усиливающегося перераспределения рабочей силы по секторам экономики на российском и международном рынках труда может быть отрицательное воздействие на технологический суверенитет и безопасность страны. Потребуется выработка новых методов регулирования рынка труда, прежде всего со стороны государства, с целью поиска наиболее эффективного использования трудового потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дефицит ИТ-кадров: глобальные тренды, международный опыт развития кадрового потенциала. Аналитический обзор. Ноябрь 2022 г. – М.: АНО «Цифровая экономика», 2022. — 116 с.
2. Из России в Казахстан переместились более 50 международных компаний [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.rbc.ru/business/19/10/2022/634fcd0c9a79478441f37f5a> (дата обращения: 30.12.2022).
3. Казанцев А.А., Боришполец К.П. «Утечка мозгов» как политико-управленческая проблема // Вестник МГИМО-Университета. — 2013. — № 6 (33). — С. 206–214.
4. Казанцева Н.В., Лобачева А.С. Вымирающие профессии: миф или реальность российского рынка труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2019. — № 3 (42). — С. 79–83.
5. Казанцева Н.В., Остапенко В.А. Трудовые резервы в экономике России: проблемы оценки и эффективного использования // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами. — 2022. — Т. 11. — №3(60). — С. 71–74.
6. Капранов О. Глава Минцифры рассказал в Госдуме о ключевых направлениях работы [Электронный ресурс] // Российская газета от 21.12.2022. — URL: <https://rg.ru/2022/12/21/reg-dfo/podelilsia-znaniem.html> (дата обращения: 21.12.2022).
7. Карпицкая Д. Новые русские возвращены: Деньги кончились — встречай, Родина! // Комсомольская правда от 15 августа 2022 г. [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.kp.ru/daily/27431.5/4632423/> (дата обращения: 07.01.2023).
8. Поток мигрантов из Пакистана, Индии и РФ в Азербайджан: как решается проблема трудоустройства и вида на жительство? [Электронный ресурс]. — URL: <https://apa.az/ru/sotsium/potok-migrantov-iz-pakistana-indii-i-rf-v-azerbaidzan-kak-resaetsya-problema-trudoustroistva-i-vidana-zitelstvo-rassledovanie-496310> (дата обращения: 14.01.2023).
9. Релокация осенью: маршруты, планы, мнение работодателей [Электронный ресурс]. — URL: <https://habr.com/ru/company/habr/blog/695302/> (дата обращения: 30.12.2022).
10. Щербак Е.М. Миграция в России по итогам первого полугодия 2022 г. [Электронный ресурс]// Демоскоп Weekly. — 2022. — № 961–9620. — URL: <http://demoscope.ru/weekly/2022/0961/barom01.php>. (дата обращения: 01.11.2022).
11. Юзбекова И., Скобелев В., Демидкина К. «Становятся менее лояльными»: почему ИТ-компании запрещают сотрудникам релокацию [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/475687-stanovatsa-menee-loalnymi-pocemu-it-kompanii-zapresaut-sotrudnikam-relokaciju> (дата обращения: 05.01.2023).
12. Korobkov A. The Migration Dimension of the War in Ukraine // Russian analytical digest. № 288. November 2022. — 19 p. — P. 7–11.
13. Orlova T. Russia's brain drain benefits its ex-USSR neighbours // Oxford Economics. Research Briefing. Emerging Markets. [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.oxfordeconomics.com/wp-content/uploads/2022/11/Russias-brain-drain-benefits-its-ex-USSR-neighbours.pdf> (дата обращения: 05.01.2023).
14. Vorobeva E. How Putin's Partial Mobilization Turned into Total Mobilization of Migrants // Russian analytical digest. N 288. November 2022. — 19 p. — Pp. 2–4.
15. Wachs, J. Digital Traces of Brain Drain: Developers during the Russian Invasion of Ukraine [Электронный ресурс]. — URL: <https://arxiv.org/pdf/2209.01041.pdf> (дата обращения: 07.01.2023).
16. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 15.01.2023).

REFERENCES

1. Defitsit IT-kadrov: global'nyye trendy, mezhdunarodnyy opyt razvitiya kadrovogo potentsiala [Deficit of IT personnel: global trends, international experience in the development of human resources]. [Analytical review]. Moscow, ANO Tsifrovaya ekonomika, 2022. 116 p.
2. Iz Rossii v Kazakhstan peremestilis' boleye 50 mezhdunarodnykh kompaniy [More than 50 international companies moved from Russia to Kazakhstan]. Available at: <https://www.rbc.ru/business/19/10/2022/634fcd0c9a79478441f37f5a> (Accessed 30 December 2022).
3. Kazantsev A.A., Borishpolets K.P. "Brain drain" as a political and managerial problem. Vestnik MGIMO-Universiteta [Bulletin of MGIMO-University], 2013, no.6, pp. 206-214. (In Russian)
4. Kazantseva N.V., Lobacheva A.S. Endangered professions: myth or reality of the Russian labor market. Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Management of personnel and intellectual resources in Russia], 2019, no. 3, pp 79-83. (In Russian)
5. Kazantseva N.V., Ostapenko V.A. Labor reserves in the Russian economy: problems of assessment and effective use. Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami [Personnel and intellectual resources management], 2022, vol. 11, no. 3, pp. 71-74 (In Russian)
6. Kapranov O. Glava Mintsifry rasskazal v Gosdume o klyuchevykh napravleniyakh raboty [The head of the Ministry of Digital Development told the State Duma about the key areas of work] Available at: <https://rg.ru/2022/12/21/reg-dfo/podelilsia-znaniem.html> (Accessed: 21 December 2022).
7. Karpitskaya D. Novyye russkiye vozvrashchentsy: Den'gi konchilis' — vstrechay, Rodina! [New Russian returnees: Money ran out — meet, Motherland!] Available at: <https://www.kp.ru/daily/27431.5/4632423/> (Accessed 7 January 2023).
8. Potok migrantov iz Pakistana, Indii i RF v Azerbaydzhan: kak reshayetsya problema trudoustroystva i vida na zhitel'stvo? [The flow of migrants from Pakistan, India and the Russian Federation to Azerbaijan: how is the problem of employment and residence permit solved?] Available at: <https://apa.az/ru/sotsium/potok-migrantov-iz-pakistana-indii-i-rf-v-azerbaidzan-kak-resaetsya-problema-trudoustroistva-i-vidana-zitelstvo-rassledovanie-496310> (Accessed 14 January 2023).
9. Relokatsiya osen'yu: marshruty, plany, mneniye rabotodateley [Relocation in autumn: routes, plans, opinion of employers]. Available at: <https://habr.com/ru/company/habr/blog/695302/> (accessed 30 December 2022).
10. Shcherbakova E.M. Migratsiya v Rossii po itogam pervogo polugodiya 2022 goda [Migration in Russia in the first half of 2022]. Demoscope Weekly, 2022, no. 961-9620. Available at: <http://demoscope.ru/weekly/2022/0961/barom01.php>. (Accessed 1 November 2022).
11. Yuzbekova I., Skobelev V., Demidkina K. «Stanovyatsya menee loyal'nymi»: pocemu IT-kompanii zapreshchayut sotrudnikam relokatsiyu ["Becoming less loyal": why IT companies prohibit employees from relocation]. Available at: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/475687-stanovatsa-menee-loalnymi-pocemu-it-kompanii-zapresaut-sotrudnikam-relokaciju> (Accessed 5 January 2023).
12. Korobkov A. The Migration Dimension of the War in Ukraine. Russian analytical digest, 2022, no. 288, pp 7-11.
13. Orlova T. Russia's brain drain benefits its ex-USSR neighbours. Oxford Economics. Research Briefing. Emerging Markets.

Available at: <https://www.oxfordeconomics.com/wp-content/uploads/2022/11/Russias-brain-drain-benefits-its-ex-USSR-neighbours.pdf> (Accessed 2 November 2022).

14. Vorobeva E. How Putin's Partial Mobilization Turned into Total Mobilization of Migrants. Russian analytical digest, 2022, no. 288, pp. 2-4.

15. Wachs, J. Digital Traces of Brain Drain: Developers during the Russian Invasion of Ukraine. Available at: <https://arxiv.org/pdf/2209.01041.pdf> (Accessed 7 January 2023).

16. Federal State Statistics Service (2022). Available at: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed 15 January 2023).

Егорова А.А.

ВОВЛЕЧЕННЫЕ СОТРУДНИКИ. КАК СОЗДАТЬ КОМАНДУ, КОТОРАЯ РАБОТАЕТ С ПОЛНОЙ ОТДАЧЕЙ И ДОСТИГАЕТ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ

М.: Бомбора, 2022, 336 с.

Вовлеченная команда — краеугольный камень в работе любой компании. Если у сотрудников горят глаза и болит душа за общее дело — бизнес растет и процветает. Если опускаются руки — буксует на месте. Эта книга — руководство по повышению вовлеченности коллектива с учетом российского менталитета. Автор, HR-эксперт Анна Егорова, более 10 лет разрабатывала и проверяла свою методику, сотрудничая с бизнесом разного масштаба. В основу ее книги легло более 100 интервью с HR- и топ-менеджерами отечественных компаний и более 150 реальных кейсов.

Автор подробно объясняет, как:

- самостоятельно измерять вовлеченность коллектива;
- разрабатывать и внедрять эффективную систему мотивации;
- повысить уровень привлекательности HR-бренда вашего бизнеса;
- сохранять ценных сотрудников в кризисы.

Анна Егорова — HR-эксперт с 22-летним стажем, директор по персоналу и бизнес-тренер. Основатель Business Result Group и TalentSpace. Разрабатывает HR-стратегии и повышает эффективность HR-систем. Работала с Leroy Merlin, Сбербанком, HARTMANN, CDEK и другими представителями крупного бизнеса.



Стародубцева Е., Маринина Е., Егорова Л., Варакина Л., Авилова И., Иванова В.

АНТИ-HR РЕСТОРАНА. МОТИВАЦИИ. ДОГОВОРЫ. БЛАНКИ. ОФФЕРЫ: 137 ШАБЛОНОВ ДОКУМЕНТОВ

М.: Ресторанные ведомости, 2022, 272 с.

В книге «Анти-HR. Мотивации, договоры, бланки, офферы» собраны 137 шаблонов документов, которые могут абсолютно любому специалисту в области рекрутмента найти ответ на каждом этапе его работы. Книга является неким «ленивым» HR, когда все инструкции продуманы и прописаны за вас, а вам нужно только взять подходящий бланк, прочитать пошаговую инструкцию, как им пользоваться, ознакомиться с кейсом из многолетней рекрутинговой практики команды Hurta Recruitment и применить у себя в ресторане или отеле. Это, как iPhone: все просто и легко, только в рекрутменте.

Серия бланков подскажет вам, как составлять заявку, как готовиться к собеседованию, как его проводить и как дальше вести кандидата.

Все очень практично, без лишней теории и «воды». Берите и пользуйтесь.

