

МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В РОССИЮ В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В ЭКОНОМИКЕ: АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ

INTERNATIONAL LABOR MIGRATION TO RUSSIA IN THE CONTEXT OF A SHORTAGE OF PERSONNEL IN THE ECONOMY: ANALYSIS OF CURRENT TRENDS

ПОЛУЧЕНО 20.12.2023 ОДОБРЕНО 26.12.2023 ОПУБЛИКОВАНО 26.02.2024

УДК 314.7 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-1-50-55



МАХМУДОВА М.М.

*Канд. пед. наук, доцент, доцент
Института сервиса и отраслевого
управления, ФГБОУ ВО «Тюменский
индустриальный университет»,
г. Тюмень*

MAKHMUDOVA M.M.

*Candidate of Pedagogic Sciences,
Associated Professor, Institute of Service
and Industry Management, Industrial
University of Tyumen, Tyumen*

e-mail: mm.mahmudova@inbox.ru



ЕФРЕМОВА В.В.

*Канд. экон. наук, доцент, доцент
Института сервиса и отраслевого
управления, ФГБОУ ВО «Тюменский
индустриальный университет»,
г. Тюмень*

EFREMOVA V.V.

*Candidate of Economic Sciences,
Associated Professor, Institute of Service
and Industry Management, Industrial
University of Tyumen, Tyumen*

Аннотация

Цель: определение ресурса роста эффективности миграционных потоков в российскую экономику в период кадрового дефицита.

Методы: обобщение, абстрагирование и анализ динамики и структуры международной трудовой миграции и факторов, их определяющих.

Результаты: Российские предприятия испытывают острейшую нехватку кадров за последние 25 лет. При отсутствии внутренних источников рабочей силы кочевым фактором обеспечения роста национального производства становится приток иностранных работников.

Выводы: Современная внешняя трудовая миграция характеризуется потоком неквалифицированной рабочей силы, что препятствует развитию технического прогресса, повышению оплаты труда, росту производительности и пр. Для покрытия дефицита кадров предлагается расширить привлечение иностранной рабочей силы из стран, с которыми у России действует визовый режим въезда. Однако миграционная политика должна быть очень грамотной, потому что мы находимся в условиях жесткой конкуренции за рабочую силу со странами Юго-Восточной Азии.

Ключевые слова: трудовая миграция, дефицит кадров, безработица, рынок труда, рабочая сила, кадровый дефицит.

Abstract

Objective: to determine the resource for increasing the efficiency of migration flows into the Russian economy during a period of personnel shortage.

Methods: generalization, abstraction and analysis of the dynamics and structure of labor migration and their determining factors.

Results: Russian enterprises have been experiencing an acute shortage of personnel over the past 25 years. In the absence of internal sources of labor, the influx of foreign workers becomes a nomadic factor in ensuring the growth of national production.

Conclusions: Modern external labor migration is characterized by a flow of unskilled labor, which hinders the development of technological progress, increased wages, productivity growth, etc. To cover the shortage of personnel, it is proposed to expand the attraction of foreign labor from countries with which we currently have a visa entry regime. However, the migration policy should be very competent, because we are in conditions of fierce competition for labor with the countries of Southeast Asia.

Keywords: labor migration, personnel shortage, unemployment, labor market, labor force, personnel shortage.

Достижение целей экономического роста и обеспечения технологического суверенитета российской экономики предполагают использование качественного человеческого капитала с новым набором компетенций, отвечающих новым вызовам экономики и технологического развития. Однако современное состояние российского рынка труда не обеспечивает соответствующее предложение трудовых ресурсов. Так, на современном этапе в экономике России фиксируется стремительное снижение уровня безработицы за весь анализируемый период (рис. 1). Производственные предприятия различной отраслевой принадлежности предъявляют колоссальный спрос на рынке труда на специалистов разных профессий. Сформировавшийся дисбаланс спроса и предложения рабочей силы приводит к росту заработной платы в экономике. В условиях, когда отечественные предприятия наращивают объемы производства, реализуя про-

граммы импортозамещения и занимая высвободившиеся ниши после ухода иностранных компаний с рынка, кадровый дефицит становится препятствующим фактором, преодоление которого в краткосрочной перспективе становится нерешаемой задачей [1].

Дефицит рабочей силы в российской промышленности, помимо всего, явился и следствием оттока специалистов на военную службу, а также уклонения от частичной мобилизации. Максимальный кадровый голод наблюдается на предприятиях легкой промышленности (–70%), в секторе машиностроения (–40%) и на предприятиях пищевой промышленности (–30%).

Согласно оценкам экспертов, дефицит кадров в России к 2030 г. может составить от двух до четырех миллионов человек. Специалисты прогнозируют рост заработных плат, но считают, что даже это не позволит решить проблему не-

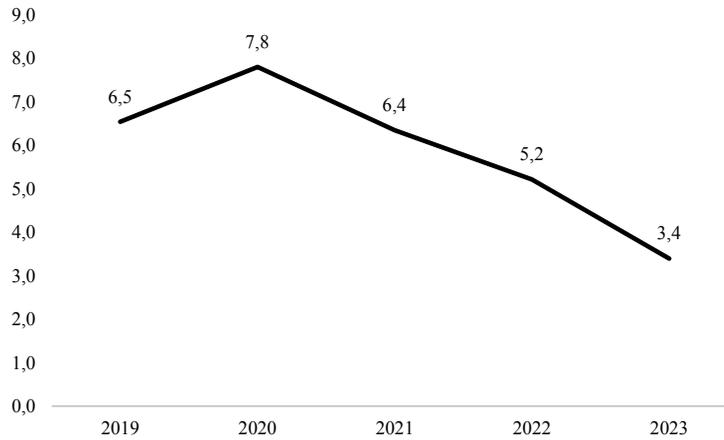


Рис. 1. Динамика уровня безработицы в российской экономике, %

хватки людей на рынке труда. По мнению аналитиков, при отсутствии внутренних источников рабочей силы остается рассчитывать на приток иностранцев.

Россия традиционно рассматривается одновременно как страна, из которой люди выезжают в поисках хорошей высокооплачиваемой работы, а также как государство, на территорию которого стремятся иностранные рабочие [2, с. 2441]. Разница в том, что мигрируют из России специалисты интеллектуальных профессий, а прибывающие мигранты в большинстве своем не имеют и высшего образования. Трудовые мигранты в страну пребывают из Казахстана, Киргизстана, Туркменистана, Таджикистана, Узбекистана.

За последние годы в РФ статистика отмечает небольшое сокращение миграционного сальдо (рис. 2) с одновременным приростом населения за счет оседлых переселенцев. Также имеет место временная иммиграция, которая позволяет удовлетворить потребность российской экономики в рабочей силе. Отмечается и сокращение количества нелегальных мигрантов, хотя проблема в настоящее время не перестала быть актуальной.

Ключевым мотивом для въезжающих в страну людей является возможность заработать (рис. 3). Причем в 2023 г. доля мигрантов, едущих на работу, значительно увеличилась по сравнению с 2020 г. Хотя современный этап характери-

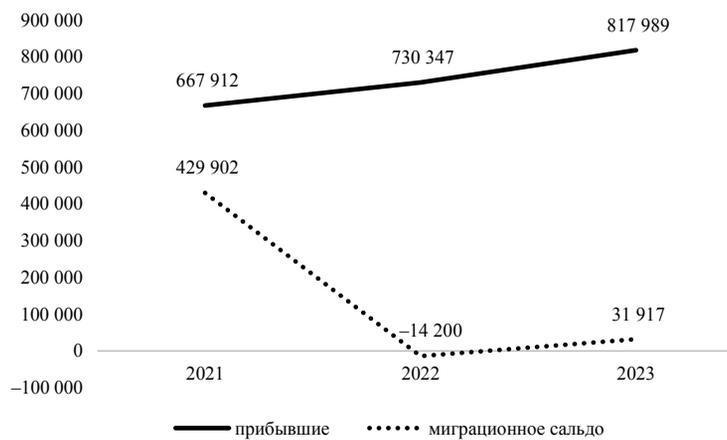


Рис. 2. Динамика миграционных показателей, чел. [3]

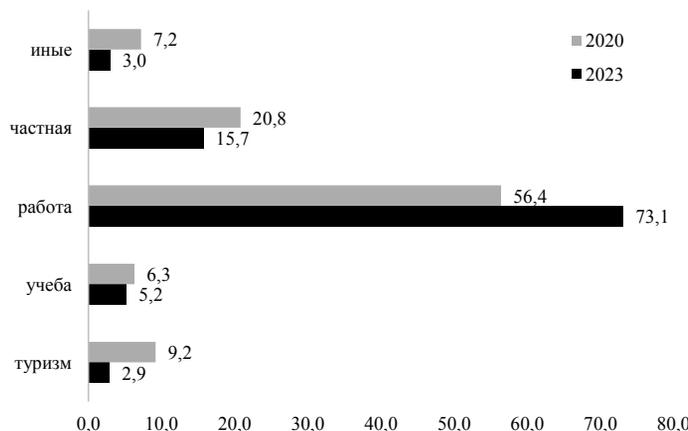


Рис. 3. Структура мигрантов в Россию по целям приезда, % от общего числа

зается снижением привлекательности России для трудовых мигрантов из-за ослабления рубля, ужесточения контроля со стороны МВД и вероятности призыва на военную службу в случае получения российского гражданства.

Традиционными странами — донорами для российского рынка труда являются страны Центральной Азии. В основном в Россию едут из Узбекистана, Таджикистана, Киргизии. В это же время ряд российских регионов вводят запреты на работу мигрантов в отдельных отраслях (пассажиры перевозок, общепит, образование, гостиничный бизнес), чтобы местные жители не остались без вакансий.

Приток мигрантов в российскую экономику характеризуется преобладанием в них малоквалифицированной рабочей силы (рис. 4), что в основном позволяет закрывать позиции, где требуется невысокий уровень квалификации. Такая миграция препятствует развитию технического прогресса, повышению оплаты труда, росту производительности и пр. Работодателю проще экономить на зарплате, чем думать, как эффективнее организовать процессы. Поскольку дешевый труд дает какую-то прибыль, их это устраивает. Хотя при использовании квалифицированного труда прибыль может быть больше, но это сложнее организовать [4]. Таким образом, трудовая миграция в нынешнем ее виде — не самое полезное для экономики явление.

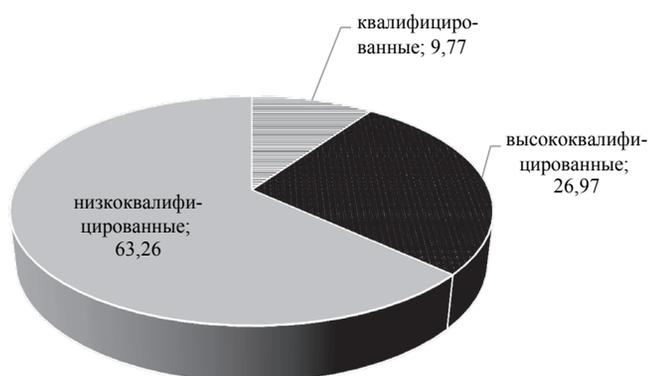


Рис. 4. Структура трудовых мигрантов в России по уровню квалификации, % от общего числа [3]

Различают несколько типов трудовой миграции, причем они могут быть временными или постоянными.

1. Миграция на постоянной основе, предполагающая пересечение границы одного государства с целью постоянного проживания в другом государстве (своего рода, безвозвратная миграция). Причем не обязательным здесь будет факт оформления нового гражданства.

2. Временно-постоянная миграция, предполагающая ограниченное количество времени пребывания иностранца в другой стране.

3. Сезонная предполагает временный (сезонный) характер деятельности предприятий в некоторых отраслях. Для работы на таких предприятиях привлекается иностранная рабочая сила в периоды роста спроса на продукцию (сфера услуг, сельское хозяйство, строительство и пр.). Такой тип миграции широко распространен в некоторых регионах России. Очень часто работодатели заблаговременно заключают договор с иностранцами для привлечения их на следующий сезон работ.

4. Приграничная предполагает ежедневные перемещения рабочей силы через границу к месту работы. Такой тип миграции сопровождается упрощенной процедурой юридического оформления разрешения нахождения на территории других государств.

5. Утечка мозгов предполагает выезд высококвалифицированных специалистов в страны, где более развито высокотехнологичное производство и наукоемкие технологии. Для России такой тип миграции становится менее распространенным в связи с проведением государственной политики по поддержке производств, обеспечивающих технологический прорыв и суверенитет [5].

Современную трудовую миграцию в России можно разделить на две группы: внутренняя и внешняя. Перемещение рабочей силы между регионами одной страны составляет внутреннюю миграцию. Наиболее привлекательными для внутренних мигрантов являются экономические центры [2, с. 2448]. На территории таких мегаполисов, как Москва и Санкт-Петербург, зафиксированы масштабные притоки специалистов из менее благополучных регионов страны. Развитая инфраструктура и высокий уровень жизни в крупных городах привлекает россиян из регионов, где сложнее найти хорошую высокооплачиваемую работу, где низкая инвестиционная активность самих предприятий и низкая социальная обеспеченность, где меньше перспектив развития и пр. Задача государства заключается здесь в мониторинге потоков и соблюдении российского законодательства [6, с. 75].

Внешняя (международная) трудовая миграция предполагает массовый выезд граждан за пределы страны либо приезд для устройства на престижную или более высокооплачиваемую работу с возможностью постоянного проживания. Причинами внешней миграции являются:

- дифференциация в уровне заработной платы в различных странах как проявление различного уровня развития экономики стран. Из стран с худшими условиями труда и жизни люди мигрируют в государства с высокими показателями доходов и качества жизни;
- напряженность на национальных рынках рабочей силы, нехватка рабочих мест приводит к оттоку трудовых ресурсов из страны;
- занятость специалистов на предприятиях, филиалы которых могут размещаться в разных странах, сотрудники таких предприятий вынуждены перемещаться за своими рабочими местами.

Ключевыми причинами миграции рабочей силы являются экономические. Однако перемещение граждан между странами могут спровоцировать политические, экологические, семейные и религиозные и прочие причины. А вот последствия социального и финансового характера от такой миграции будут аналогичны миграции по экономическим причинам.

Что касается динамики внешней трудовой миграции в Россию, то ее тенденции характеризует стабильный устойчивый рост (рис. 5).

Однако несмотря на положительную динамику роста потока трудовых мигрантов, в прогнозах экспертов отмечается, что к 2030 г. дефицит рабочей силы в российской экономике увеличится и будет не хватать от 1,1 до 2,2 млн неквалифицированных сотрудников и от 700 тыс. до 1,4 млн — квалифицированных (рис. 6). По оценкам аналитиков, дефицит рабочей силы будет наблюдаться в обрабатывающей промышленности (до 1,1 млн человек), логистике (до 500 тыс.) и в сфере торговли [7]. В 2030 г. кадровая потребность экономики составит 73,6 млн рабочих мест, что на 2,4 млн работников больше, чем на конец 2022 г.

Эксперты признают, что наиболее оперативный путь устранить недостаток кадров — это привлечение иностранных сотрудников. Однако необходимо сформировать удобный механизм регулирования миграционных потоков [8]. Миграционная политика должна быть очень грамотной, потому

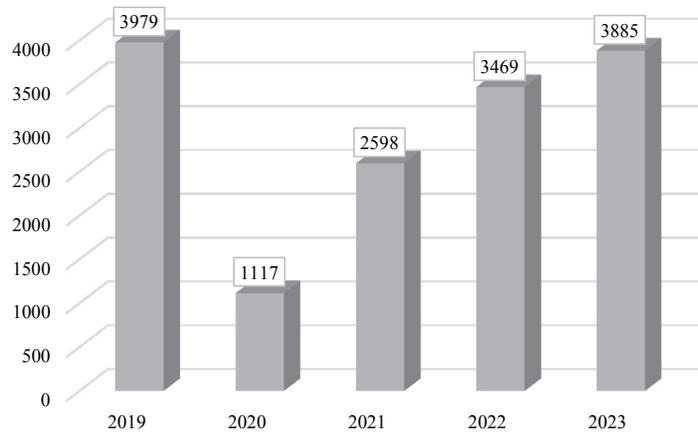


Рис. 5. Динамика внешней трудовой миграции в Россию, чел.

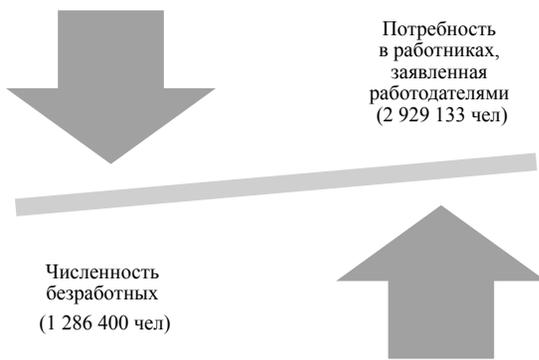


Рис. 6. Дисбаланс потребностей и предложения рабочей силы на российском рынке труда

что мы находимся в условиях жесткой конкуренции за рабочую силу со странами Юго-Восточной Азии. Мигрантов из стран СНГ уже недостаточно. Для покрытия дефицита кадров предлагается расширить привлечение иностранной рабочей силы из стран, с которыми у нас сейчас действует визовый режим въезда [9].

С другой стороны, массовый приток мигрантов (как квалифицированных, так неквалифицированных) сопряжен с возникновением ряда проблем на территориях, привлекающих мигрантов.

Актуальными проблемами сегодня являются следующие.

- Ухудшение криминогенной обстановки: в случаях, когда иностранцам не удается найти себе работу, отвечающую их требованиям и запросам, мигранты начинают добывать средства для проживания незаконными методами. Так, в 2022 г. в России наблюдался рост (на 35%) числа тяжких преступлений, совершенных мигрантами в крупных городах. И в 2023 г. динамика числа уголовных дел против мигрантов по тяжким статьям продолжает увеличиваться. Все чаще российские граждане обращаются в правоохранительные органы с жалобами на действия иностранных граждан (в 2022 г. возбуждено более 4 тысяч уголовных дел). Актуальной проблемой является функционирование в регионах этнических организованных преступных группировок. Национальные преступные группировки участвуют в нелегальной миграции, грабежах, вымогательствах, разбоях и других противоправных действиях.
- Перенаселение мегаполисов. Традиционно привлекательными для иностранных трудовых мигрантов являются крупные города, на территории которых сосредоточены предприятия и организации, предъявляющие

спрос на рабочую силу. Негативными последствиями притока мигрантов здесь становятся обострение ситуации на рынке труда, загруженность городской инфраструктуры, рост напряженности на рынке недвижимости, экологические проблемы.

Эксперты также отмечают рост рисков повышения уровня заболеваемости в городах. Трудовые мигранты на протяжении всего срока пребывания в стране вынуждены экономить на всем, в частности, на медицинском обслуживании. Некачественная и несвоевременная медицинская помощь приводит к обострению сезонных заболеваний и появлению новых, завезенных извне.

Также серьезной проблемой является нелегальная миграция, при которой люди приезжают в страну нелегально, имеющие просроченные визы или занимающиеся трудовой деятельностью по туристической визе [6, с. 79]. В 2022 г. в России зафиксировано более 100 преступлений по организации незаконной миграции. Въезд на территорию страны был закрыт для более 45 тыс. иностранных граждан, 35 тыс. иностранцев попали под административное выдворение из страны. Ежегодно увеличивается число депортированных из России мигрантов, так в 2022 г. по сравнению с 2021 г. в 2,5 раза выросло количество мигрантов, депортированных из России.

В октябре 2023 г. вступило в силу постановление правительства о квотах на число мигрантов, которые могут быть привлечены к работе в компаниях. Работодателям нужно привести численность иностранцев в соответствие с ограничениями до начала 2024 г. Иначе должностное лицо могут оштрафовать на сумму от 45 тыс. до 50 тыс. руб. Организации грозит штраф от 800 тыс. до 1 млн руб. или приостановка деятельности на срок от 14 до 90 суток.

Российское правительство определило на 2024 г. потребность в привлечении иностранных работников, приезжающих в страну на основании виз. Как следует из постановления, опубликованного на официальном портале правовой информации, квота для трудовых мигрантов составит примерно 156 тыс. человек. Это почти на 26% больше, чем было установлено на 2023 г.: квота составляла около 124 тыс. человек.

Судя по постановлению, стране требуются прежде всего разнообразные квалифицированные рабочие для крупных и мелких промышленных предприятий (квота на 2024 г. — более 40,5 тыс. человек); рабочие для горных, горно-капитальных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных проектов (почти 31 тыс.); операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования — более 22 тыс. человек.

Больше всего мигрантам «рады» в строительстве и уборке улиц (в постановлении это называют «деятельностью по обслуживанию зданий и территорий») — здесь допустимая доля иностранного персонала 80% и 70% соответственно. Таким образом, если в строительной компании работают 1000 человек, минимум 200 из них должны быть россиянами. А вот в сферах продажи лекарств и торговли на рынках мигрантов никто не ждет — здесь для них предусмотрены нулевые квоты.

В то же время данные нормы не едины для всей страны. В постановлении есть оговорки, которые касаются отдельных регионов. Так, в Москве нет ограничений на трудоустройство мигрантов в строительной сфере. А в Краснодарском крае иностранцев нельзя привлекать к работе сухопутного пассажирского транспорта (такси, маршрутки и т.п.).

Повышенный лимит установили для компаний, которые обрабатывают древесину в Хабаровском крае. Он составляет 80% персонала. Для остальных регионов квота — 50%.

В рамках постановления правительства дополнительные ограничения введены для Амурской области. В ней не должны привлекать к труду иностранцев работодатели, которые занимаются растениеводством, животноводством, добывают руду и пески драгметаллов. При этом в регионе перестанут применять 50-процентную квоту для тех, кто выращивает овощи.

Среди сфер, в которых работодатели чаще всего предлагают работу и нанимают мигрантов, традиционно звучат строительство, транспорт (на него стабильно приходится почти треть вакансий, доступных для мигрантов), услуги и розничная торговля. В новых условиях больше всего новых вакансий появляется для официантов (+75%), рабочих строительных специальностей (+47%), кассиров и продавцов (+41%), дорожных рабочих (+40%).

Трудовые мигранты из стран СНГ и Азии в 2023 г. разместили на hh.ru более 25 тыс. резюме. Как правило, иностранные рабочие ищут места водителей, курьеров, кассиров в кафе, поваров, пекарей, кондитеров, уборщиков, менеджеров по работе с клиентами. Во всех этих профессиях сейчас наблюдается кадровый дефицит.

Российские производственные предприятия, столкнувшись с кризисом нехватки рабочей силы, придерживались сразу нескольких стратегий, комбинируя разные меры. Но что примечательно, наиболее массовым вариантом до сих пор остается повышение зарплат. Зарплатный «рычаг» в решении кадровых проблем с квалифицированными рабочими оказался самым массовым инструментом российской промышленности в 2023 г. К нему прибегали 79% предприятий. В данном случае имеется в виду увеличение зарплат уже трудоустроенным на предприятии работникам [8].

На втором месте по популярности — переобучение уже имеющихся в штате рабочих, так поступали 75% проанализированных предприятий. В этом случае администрация, видимо, готова взять на себя затраты на повышение квалификации уже проверенных временем кадров, не покинувших предприятие в условиях роста зарплат в других секторах российской экономики, в том числе в сфере обеспечения военной безопасности.

И на третьем месте — установление тесных контактов со средними специальными учебными заведениями. На это нацеливались 71% предприятий: они пытались не только решать текущие проблемы, но и действовать на опережение.

При этом такая мера, как инвестиции в новое, более производительное оборудование, в технологическое обновление

и переоснащение, оказалась за пределами топ-3 популярных мер. Она на четвертом месте. Автоматизация, комплексная механизация, роботизация и т.п. — все это сейчас актуально для 60% предприятий. Причем лишь 42% предприятий уточнили, что они отвечают на кадровый кризис внедрением именно трудосберегающих технологий [10] в существующие производственные процессы.

Таких усилий пока явно недостаточно с учетом того, что негативные последствия кадрового кризиса только усугубляются. Об усугублении, в частности, свидетельствует то, что в рейтинге ограничений промышленного роста РФ в четвертом квартале 2023 г. первое место, по версии предприятий, занял именно дефицит работников.

Таким образом, можно сделать вывод, что за последний год в России значительно вырос дефицит рабочей силы, спрос на сотрудников со стороны работодателей растет, а найти подходящих кандидатов становится все сложнее. Кадровый дефицит стал главной проблемой России. Экономика почти полностью задействовала имеющиеся трудовые ресурсы и осталась «без свободных рук». Между тем безработица в стране устойчиво низкая, около 3%, а зарплаты растут выше инфляции. Проблеме дефицита кадров значительная часть компаний решает повышением зарплат, чтобы удерживать и привлекать сотрудников [11].

Наибольшая нехватка рабочей силы фиксируется именно в тех отраслях и сегментах, где традиционно осуществляет трудовую деятельность иностранная рабочая сила. К таким отраслям относятся строительный сектор, транспорт, торговля, не хватает также рабочего персонала на производственных предприятиях.

На сегодняшний день Россия сохраняет свою привлекательность для иностранной рабочей силы. Преимущественно потоки трудовых мигрантов направлены из стран ближнего зарубежья, на долю которых приходится более 85% прибывающей рабочей силы. Особенностью мигрантов из этих стран является их низкая квалификация, что является сдерживающим фактором для повышения качества экономического роста национальной экономики.

Кроме того, учитывая транспортные расходы, инфляционные процессы и нестабильность курса национальной валюты, смысл работать в России у иностранцев постепенно снижается. Да еще есть риски, что по новым законам теперь мигрантов с русскими паспортами призовут на службу.

В таких условиях актуальным становится привлечение иностранной рабочей силы из визовых стран. Приток квалифицированной рабочей силы из этих государств позволит покрыть дефицит рабочей силы в строительной индустрии, туризме, в сфере информационных технологий и гостеприимства. Также привлечение квалифицированных иностранных специалистов на российские предприятия будет способствовать развитию региональных экономических систем, в локации которых функционируют данные предприятия. Будет повышаться производительность труда, внедряться в производство новые технологические решения. И как дополнительный эффект укрепление отношений с новыми государствами — партнерами. Однако для расширения трудовой миграции из визовых стран в нашей стране необходимы целенаправленные и адекватные меры юридического сопровождения, социальной адаптации и безопасности.

Сегодня вопрос качественной трудовой миграции остается открытым и требует прозрачных и понятных правил для осуществления деятельности в России. Однако необходимо избежать стихийного притока мигрантов, который может привести к неэффективному использованию их потенциала и концентрации в определенных отраслях и регионах.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Ивахнюк И.* Трудовая миграция в Россию: взгляд через призму политических, экономических и демографических тенденций [электронный ресурс]: <https://russiancouncil.ru> (дата обращения 10.12.2023)
2. *Koroleva A.M., Makhmudova M.M.* International Migration Processes in the Russian Economy: An Analysis of Current Trends. // *International Journal of Economic Research*. — 2016 — 13 (6) — P. 2437–2452.
3. Статистические сведения по миграционной ситуации [электронный ресурс]: <https://мвд.рф> (дата обращения 10.12.2023)
4. *Ионцев В.А.* Международная трудовая миграция в условиях «комфортного» рынка труда в России // *Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований*. — 2023. — № 2. — С. 90–96.
5. *Рубинская Э.Д.* Динамика и структура международной трудовой миграции: глобальные тренды // *ДЕМИС. Демографические исследования*. — 2023. — № 1. — С. 92–101.
6. *Махмудова М.М.* К вопросу о регулировании трудовой миграции в экономике России // *Вопросы управления*. — 2016. — № 3. — С. 74–80.
7. Reynolds Katherine. Preparing for the 2030 Labor Market. [Electronic resource] Society for Human Resource Management Journal, November, 2019 — URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2019/Pages/preparing-for-2030-labor-market-.aspx> (дата обращения 10.12.2023)
8. *Ткачук К.В., Свистунов А.В.* Воспроизводственный аспект регулирования международной трудовой миграции // *Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии*. — 2023. — № 5. — С. 152–156.
9. *Старовойтов А.А.* Высококвалифицированные специалисты в системе управления иностранным персоналом // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. — 2023. — Т. 12. № 4. — С. 81–85.
10. *Rockwood Kate.* How Accurate Are Personality Assessments? [Electronic resource] Society for Human Resource Management Journal, December, 2019 — URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2019/Pages/how-accurate-are-personality-assessments.aspx> (дата обращения 10.12.2023).
11. *Борисова А.А., Рязанцева И.В.* Запросы бизнеса: готовность hr-систем отвечать на вызовы времени (по материалам Омского кадрового форума, 2022) // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. — 2022. — Т. 11. № 3. — С. 59–63.

REFERENCES

1. Ivakhnyuk I. Labor migration to Russia: a look through the prism of political, economic and demographic trends [electronic resource]// <https://russiancouncil.ru> (accessed 10.12.2023) (in Russian).
2. Koroleva A.M., Makhmudova M.M. International Migration Processes in the Russian Economy: An Analysis of Current Trends. // *International Journal of Economic Research*. — 2016 — 13 (6) — P. 2437–2452 (in English)
3. Statistical information on the migration situation [electronic resource]: <https://мвд.рф> (accessed 10.12.2023) (in Russian).
4. Iontsev V.A. International labor migration in the conditions of a «comfortable» labor market in Russia // *Teleskop: zhurnal sociologicheskikh i marketingovykh issledovaniy* [Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research]. — 2023. — No. 2. — P. 90–96. (in Russian).
5. Rubinskaya E.D. Dynamics and structure of international labor migration: global trends // *DEMIS. Demograficheskie issledovaniya* [DEMIS. Demographic research]. — 2023. — No. 1. — P. 92–101. (in Russian).
6. Makhmudova M.M. On the issue of regulating labor migration in the Russian economy // *Voprosy upravleniya* [Management issues]. — 2016. — No. 3. — P. 74–80. (in Russian).
7. Reynolds Katherine. Preparing for the 2030 Labor Market. [Electronic resource] Society for Human Resource Management Journal, November, 2019 — URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2019/Pages/preparing-for-2030-labor-market-.aspx> (дата обращения 10.12.2023) (in English)
8. Tkachuk K.V., Svistunov A.V. The reproductive aspect of regulation of international labor migration // *Konkurentosposobnost' v global'nom mire: ekonomika, nauka, tekhnologii* [Competitiveness in the global world: economics, science, technology]. — 2023. — No. 5. — P. 152–156. (in Russian).
9. Starovoitov A.A. Highly qualified specialists in the foreign personnel management system // *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human resources and intellectual resources management in Russia]. — 2023. — Vol. 12. No. 4. — P. 81–85. (in Russian).
10. Rockwood Kate. How Accurate Are Personality Assessments? [Electronic resource] Society for Human Resource Management Journal, December, 2019 — URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2019/Pages/how-accurate-are-personality-assessments.aspx> (дата обращения 10.12.2023) (in English)
11. Borisova A.A., Ryazantseva I.V. Business requests: the readiness of HR systems to respond to the challenges of the time (based on the materials of the Omsk Personnel Forum, 2022) // *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Personnel and intellectual resources management in Russia]. — 2022. — vol. 11. No. 3. — pp. 59–63 (in Russian).