

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2020, №1, Том 12 / 2020, No 1, Vol 12 <https://esj.today/issue-1-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/75ECVN120.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Карова Е.А. Миграция человеческого капитала // Вестник Евразийской науки, 2020 №1,
<https://esj.today/PDF/75ECVN120.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Karova E.A. (2020). Human capital migration. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 1(12). Available at:
<https://esj.today/PDF/75ECVN120.pdf> (in Russian)

УДК 330.3

ГРНТИ 06.03.07

Карова Елена Анатольевна

АНО ВО Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», Самара, Россия

Доцент

Кандидат экономических наук

E-mail: ekarova@bk.ru

Миграция человеческого капитала

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные понятия и современные тенденции теории человеческого капитала, основанный на анализе существующих данных. За последние 70 лет знания превратились в главный экономический ресурс и производственный фактор. Люди с их способностью производить и продуктивно применять знания становятся главным фактором конкурентоспособности на макро- и микроуровне в экономике знаний. Затраты на образование и развитие людей определяют уровень дохода и жизни, поэтому эти затраты называют инвестициями в человеческий капитал. Одним из важных вопросов в реалиях экономики знаний является изучение тенденций движения человеческого капитала. Различают международную миграцию человеческого капитала и миграцию внутри страны. Движение человеческого капитала определяется политическими и экономическими факторами. В первую очередь, человек желает получить максимальную норму прибыли на вложенные в свое развитие и образование инвестиции, поэтому страны с высоким уровнем дохода принимают большую часть трудовых мигрантов. Миграция человеческого капитала в зависимости от срока подразделяется на постоянную (более года) и временную или краткосрочную. Миграция человеческого капитала оказывает огромное влияние на рост мировой экономики, поскольку стимулирует процессы научно-технической и культурной интеграции между развитыми и развивающимися странами, обеспечивая тем самым повышение общемирового уровня прогресса. Также в статье широко представлены статистические данные по международному движению человеческого капитала, полученные на основе изучения данных Всемирного Банка, Организации Объединенных наций и Международной миграционной организации.

Ключевые слова: человеческий капитал; экономика знаний; миграция человеческого капитала; постоянная миграция человеческого капитала; временная миграция человеческого капитала; трудовые мигранты; фактор конкурентоспособности; знание как экономический ресурс

Важной задачей современной экономики является изучение тенденций миграционных процессов, без которых невозможно полноценное функционирование мирового хозяйства.

Глобализация экономики является определяющим фактором в процессе организации международного движения ресурсов. Страны-участницы мирового рынка обмениваются между собой товарами, услугами и ресурсами, необходимыми для производства товаров и услуг.

Появление знания в числе экономических ресурсов, а также становление его первоочередным производственным фактором в процессе создания дохода и сокращения издержек становятся определяющей чертой трансформации мировой экономики в последние 70 лет [1]. Этот аспект также влияет на процессы международной миграции экономических ресурсов. Человеческий капитал становится предметом анализа в процессе изучения международного перемещения знаний и информации [2]. Миграция человеческого капитала является важным вопросом изучения современной экономики для анализа и прогнозирования экономических событий.

Несмотря на то, что движение человеческого капитала регламентировано со стороны государства, анализ миграционных процессов подтверждает, что экономические законы обуславливают тенденции движения, в первую очередь.

Абсолютно точно можно сказать, что человеческий капитал ключевым фактором экономического роста [3]. Инвестиции в образование, здравоохранение [4], обучение людей приводят к максимизации отдачи от использования имеющегося набора традиционных экономических ресурсов, знания и навыки работников становятся фактором конкурентоспособности как на микро- так и на макроуровнях [5].

Приток человеческого капитала из-за границы является положительным моментом для экономики страны, в то время как отток человеческого капитала эквивалентен сокращению инвестиций в экономику. Более того, отток человеческого капитала вызывает потребление ресурсов страны (затраты на образование, медицину, обучение сотрудников) во благо развития экономики другой страны [6]. Таким образом, отток человеческого капитала – это процесс изъятия капитала из экономики одной страны и его перемещение в экономику другой страны.

В этой связи, в системе международных экономических отношений создание условий, привлекающих приток человеческого капитала из-за границы и ограничение оттока собственного человеческого капитала путем создания условий, сохраняющих человеческий капитал (в первую очередь, это высокий уровень жизни и определенности), являются первоочередными задачами для стран-участниц мирового экономического обмена.

Международная миграция человеческого капитала – это процесс импорта, экспорта человеческого капитала и его функционирование за пределами страны происхождения. Человеческий капитал перемещается опосредованно через международный рынок труда. Его движение является фактором усиления экономического роста, развития инновационных и высокотехнологичных отраслей экономики, повышения уровня занятости и снижения уровня безработицы и неполной занятости.

По источникам происхождения миграция человеческого капитала подразделяется на следующие виды:

1. Государственный человеческий капитал – это перемещение человеческого капитала в процессе реализации государственных программ по строительству промышленных/научных объектов в других странах с обеспечением трудовыми кадрами и последующими инвестициями в человеческий капитал другой страны (путем обучения сотрудников из местного населения) [7]. Такие программы часто реализует Российская Федерация в других странах. Так, в рамках сотрудничества России и Вьетнама в мае 2019 года был подписан меморандум между Госкорпорацией "Росатом" и Министерством науки и технологий Вьетнама о реализации проекта Центра ядерной науки и технологий на территории

Вьетнама¹. Так же Госкорпорация «Росатом» реализует ряд проектов, в процессе которых происходит отток человеческого капитала за рубеж, и инвестиции в человеческий капитал других стран: строительство АЭС «Пакш-2» в Венгрии², сооружение энергоблоков АЭС «Сюйдапу» российского дизайна с реакторами ВВЭР-1200 в Китае³, в целом, портфель зарубежных заказов включает 36 блоков⁴.

2. Частный человеческий капитал – это перемещение человеческого капитала, когда инициатором движения выступает сам носитель знаний и умений. Здесь стимулирующим фактором является уровень жизни и соответствие уровня развития человеческого капитала уровню вознаграждения за его использование: человек, как носитель человеческого капитала, стремится реализовать свой капитал с максимальной выгодой, то есть получить наибольшую отдачу на инвестиции в качественное развитие индивидуума, получение знаний и умений [8]. В этой связи можно говорить о введении соответствующего показателя, который будет измерять уровень отдачи на инвестиции в человеческий капитал – нормы прибыли на человеческий капитал. Соответственно, международное движение человеческого капитала будет направлено в ту страну, где данный коэффициент имеет большее значение для соответствующего уровня развития человеческого капитала. Так же можно говорить о введении шкалы соответствия уровня человеческого капитала норме прибыли на инвестиции в человеческий капитал, либо о соответствии уровня развития человеческого капитала уровню вознаграждения за его использование (выражающееся, в первую очередь, в размере заработной платы) по странам мира.

3. Внутрифирменный человеческий капитал – перемещение человеческого капитала в рамках одной группы компаний, но между предприятиями группы, расположенными в различных странах. Нарастание человеческого капитала внутри крупных корпораций является их главным конкурентным преимуществом в своевременной экономике. Крупнейшие транснациональные корпорации давно применяют практику создания корпоративных университетов – микроэкономических институтов, которые представляют собой самостоятельные структурные подразделения фирм, организованные для обучения сотрудников компании в целях повышения их квалификации и обновления имеющихся знаний в рамках реализации корпоративной стратегии [9]. Системный подход к развитию сотрудников путем инвестирования в человеческий капитал в современных экономических условиях является неотъемлемой частью стратегии любого бизнеса. В условиях функционирования инновационной экономики корпоративные университеты играют важнейшую роль в формировании единой культуры ведения бизнеса, сочетая в себе образовательную, исследовательскую, информационную, методическую и консультационную деятельность, и

¹ Россия и Вьетнам подписали меморандум о графике реализации проекта сооружения Центра ядерной науки и технологий // Официальный сайт Госкорпорации «Росатом» [Электронный ресурс] – режим доступа: http://www.rosatom.ru/journalist/news/rossiya-i-vetnam-podpisali-memorandum-o-grafike-realizatsii-proekta-sooruzheniya-tsentra-yadernoy-na/?sphrase_id=707591, свободный. Дата обращения – 30.06.2019.

² На площадке сооружения АЭС «Пакш-2» (Венгрия) дан старт первым строительно-монтажным работам // Официальный сайт Госкорпорации «Росатом» [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.rosatom.ru/journalist/news/na-ploshchadke-sooruzheniya-aes-paksh-2-vengriya-dan-start-pervym-stroitelno-montazhnym-rabotam/>, свободный. Дата обращения – 30.06.2019.

³ Россия и Китай подписали контракт на сооружение АЭС российского дизайна на новой площадке // Официальный сайт Госкорпорации «Росатом» [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.rosatom.ru/journalist/news/rossiya-i-kitay-podpisali-kontrakt-na-sooruzhenie-aes-rossiyskogo-dizayna-na-novoy-ploshchadke/>, свободный. Дата обращения – 30.06.2019.

⁴ Строящиеся АЭС // Официальный сайт Госкорпорации «Росатом» [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.rosatom.ru/production/design/stroyashchiesya-aes/>, свободный. Дата обращения – 30.06.2019.

решают две основных задачи: адаптируют бизнес и сотрудников к быстрым изменениям экономической среды и знаний, а также формируют комплексную систему знаний компании и приверженность единой стратегии фирмы. В случае необходимости в квалифицированных кадрах внутри группы, в первую очередь, в работу включается международный отдел кадров, которых регулирует процессы перевода сотрудников между странами с целью обеспечения непрерывного и эффективного производственного процесса внутри корпорации. Такая стратегия позволяет компании существенно увеличить эффективность работы и сократить издержки, связанные с обучением нового персонала.

4. Нелегальный человеческий капитал – это движение человеческого капитала в обход национальных и международных правовых систем. Основной причиной нелегальной миграции человеческого капитала является переизбыток человеческого капитала определенного уровня в стране. Обычно, речь идет о миграции человеческого капитала низкого уровня. Нелегальные мигранты игнорируют правила национальных миграционных служб, без документов пересекают границы и скрываются от государственных органов.

Основными причинами для перемещения человеческого капитала являются следующие:

1. Несоответствия спроса на человеческий капитал определенного уровня предложению на человеческий капитал этого уровня в данной стране.
2. Норма прибыли на инвестиции в человеческий капитал – как правило, человеческий капитал стекается в области с высокой нормой прибыли на вложенные инвестиции.
3. Уровень жизни – чем выше уровень жизни, уровень безопасности и определенности в стране, тем больше будет приток эмигрантов из других стран.
4. Освоение новых рынков.
5. Нестабильная политическая обстановка – является причиной вынужденной миграции.
6. Конкуренция за человеческий капитал высокого уровня развития. Происходит жесткая конкурентная борьба за привлечение высококвалифицированного человеческого капитала странами постиндустриального уровня развития.

В зависимости от продолжительности выделяют следующие виды миграции человеческого капитала:

- Безвозвратная (окончательная) миграция – окончательное перемещение человеческого капитала со сменой места жительства.
- Цикличная (периодическая) миграция – перемещение человеческого капитала на временный срок с возвращением в страну-экспортер.
- Маятниковая (челночная) миграция – перемещение человеческого капитала на короткий срок (в пределах нескольких административно-территориальных образований).

Последствия международного движения человеческого капитала оказывают влияние на социально-экономическое и политическое положение как страны-экспортера, так и страны-реципиента. Позитивные последствия международного движения человеческого капитала:

1. Рост мировой экономики.
2. Углубление международного разделения труда.
3. Уменьшение безработицы и напряженности на рынке труда.

4. Повышение уровня благосостояния населения (в случае циклической миграции человеческого капитала в страну-экспортер поступают ценности и сбережения, также по возвращении мигранты повышают уровень производительных сил страны, так как делятся приобретенными в процессе миграции навыками и квалификацией, передовыми технологиями).

С уверенностью можно сказать, что наряду с положительными моментами присутствуют и отрицательные последствия перемещения человеческого капитала между странами:

1. Уменьшение налоговых поступлений для страны-экспортера.
2. Старение населения, так как в основном поток мигрантов составляют люди трудоспособного возраста.
3. Падает качество человеческого капитала.
4. Расходы на формирование человеческого капитала не покрываются при его перемещении из страны-экспортера путем создания добавочной стоимости либо в виде налоговых поступлений.

Главным признаком миграции капитала является пересечение административно-территориальной границы. Исходя из этого, выделяют внешнюю или международную миграцию человеческого капитала и внутреннюю миграцию, то есть перемещение человеческого капитала внутри страны.

Влияние международной миграции человеческого капитала на мировую экономику имеет большое положительное значение, так, в 2015 году эмигранты, численность которых составляет 3,3 % жителей всего мира, произвели 9,4 % валового мирового продукта.

Согласно исследованиям Центра глобального развития открытие межстрановых границ позволит получить дополнительно 78 триллионов долларов к валовому мировому продукту [10].

Миграция человеческого капитала ускоряет уровень научно-технического развития и экономики. По данным Фонда национальной науки США 35 % ученых и инженеров США, имеющих ученую степень (Ph.D.), имеют иностранное происхождение⁵. Нельзя точно учесть роль этих мигрантов в технический прогресс США, но совершенно точно можно сказать, что человеческий капитал играет большую роль в экономическом росте нежели рост производительности труда. Вместе с тем стоит подчеркнуть, что повышение уровня технического прогресса отдельной страны ведет к повышению уровня мирового научно-технического прогресса.

Количество мигрантов с высшим образованием в странах Организации экономического сотрудничества и развития выросло на 8 миллионов в период с 1990 по 2000, что составляет 63 процента в относительном выражении. При этом 42 % мигрантов с высоким показателем человеческого капитала так же были выходцами из других стран Организации экономического сотрудничества и развития⁶. Страны Северной Америки остаются лидерами среди

⁵ Образование и человеческие ресурсы // Официальный сайт Национального научного фонда США [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.nsf.gov/dir/index.jsp?org=EHR>, свободный. Дата обращения – 30.09.2019.

⁶ Статистика рабочей силы 2019 Организации экономического сотрудничества и развития // Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс] – режим доступа: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics_23083387, свободный. Дата обращения – 30.09.2019.

принимающих стран человеческий капитал высокого уровня развития. В 2000 годы около 2/3 всех перемещений человеческого капитала было направлено в Северную Америку. В то же время доля Европы так же выросла, и оставшиеся 30 % движения человеческого капитала высокого уровня было перемещено в страны Европейского союза. В то же время наблюдается тенденция, что уровень жизни мигрантов с высшим образованием за границей выше, нежели работников с тем же уровнем образования, но работающих в стране происхождения. Поэтому уровень так называемой «утечки мозгов» выше в странах с низким уровнем благосостояния населения. В странах Центральной Америки, Карибских островов, Восточной Европы, Среднего Востока, Индии, Китая, Африки наблюдается самый высокий уровень «утечки мозгов». Иностранные студенты, оставшиеся после обучения работать в стране обучения, являются также важным источником для «утечки мозгов». Университеты Северной Америки лидируют в количестве иностранных студентов, которые по окончании обучения остаются работать в США и Канаде. Среди студентов из Китая, Индии процент оставшихся после обучения работать в США составляет коридор 87–91 %.

В то же время стратегия привлечения человеческого капитала из-за границы становится частью национальной политики для развитых стран. Предложения по инновационным способам обучения, обеспечение бесплатного проживания и предоставления стипендий для иностранных студентов с высокими показателями создают условия, при которых последующее возвращение в страну происхождения уже не рассматривается.

Таким образом, существует ряд способов для миграции человеческого капитала высокого уровня из страны происхождения. Данный процесс отрицательно сказывается, в первую очередь, на налоговом балансе страны происхождения. Все расходы на обучение и здравоохранение, которые понесло государство, не окупаются, так как капитал перемещается за границу и не генерирует национальный продукт в последующем. Государство лишается доли налога на доходы высококвалифицированных работников, которые иммигрируют за границу. В случае постоянной миграции страна происхождения человеческого капитала существенно теряет, так как изначальные инвестиции в человеческий капитал не окупаются. Особенно тяжелым является эффект от потери человеческого капитала в сферах науки, образования и здравоохранения, так как потеря работников в этих отраслях сильно ухудшает качество жизни в стране и, как следствие, замедляет уровень экономического развития.

С другой стороны, в случае краткосрочной миграции высококвалифицированных сотрудников, во-первых, для государства остается возможность получать налоги с доходов граждан, работающих за рубежом, а во-вторых, формируется канал обмена знаниями, технологиями, что стимулирует торговлю, потоки капитала, технологические трансферы между странами. Также возможность эмигрировать с целью повышения уровня жизни стимулирует потребности населения в образовании, и повышении его уровня.

Трудовые мигранты осуществляют денежные переводы в страну происхождения, чем существенно повышают уровень экономического развития через увеличение внутренних сбережений и инвестиций. Согласно данным Мирового Банка, в 1990-е гг. мигранты осуществили денежных переводов в развивающиеся страны в размере 29 трлн долларов, в 2000 году сумма переводов увеличилась более, чем в два раза до 74 трлн долларов⁷. В 2015 году объем мирового потока денежных переводов составлял 601 трлн долларов. При этом объем денежных переводов в развивающиеся страны от граждан, работающих за рубежом, превышал 440 трлн долларов. И эта цифра превышала 10 % от суммарного валового внутреннего продукта

⁷ Миграция и денежные переводы 2016. Статистический ежегодник Всемирного Банка // Официальный сайт Всемирного банка [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf>, свободный. Дата обращения – 30.09.2019.

развивающихся стран, участвующих в исследовании. Денежные потоки, поступающие в развивающиеся страны от переводов граждан, работающих за рубежом, существенно повысили уровень здравоохранения, образования, инвестиций. В 2015 году топ стран по объему полученных денежных переводов составляли Индия, Китай, Филиппины, Мексика и Франция (см. данные табл. 1). По доле денежных переводов в ВВП топ составляли Таджикистан (43 % от ВВП), республика Киргизия (30 % от ВВП), Непал (29 % от ВВП), Королевство Тонга (28 % от ВВП) и Молдавия (26 % от ВВП). Топ стран, из которых осуществляются денежные переводы мигрантами, возглавляет США – более 61 трлн долларов в 2015 году было переведено в другие страны. Далее следуют Саудовская Аравия, Швейцария, Китай, Российская Федерация (см. данные табл. 2).

Таблица 1

Топ стран, получающих денежные переводы, трлн долл.

2000		2005		2010		2015	
Индия	12,84	Китай	23,63	Индия	53,48	Индия	68,91
Франция	8,61	Мехико	22,74	Китай	52,46	Китай	63,94
Мексика	7,52	Индия	22,13	Мексика	22,08	Филиппины	28,48
Филиппины	6,96	Нигерия	14,64	Филиппины	20,56	Мексика	26,23
Республика Корея	4,86	Франция	14,21	Франция	19,9	Франция	23,35
Испания	4,86	Филиппины	13,71	Нигерия	975	Нигерия	18,96
Турция	4,56	Бельгия	6,89	Германия	1279	Пакистан	19,85
США	4,4	Германия	6,87	Египет	12,45	Египет	16,58
Германия	3,64	Испания	6,66	Бангладеш	10,85	Бангладеш	15,38
Англия	3,61	Польша	6,47	Бельгия	10,35	Германия	15,36

Источник: Миграция и денежные переводы 2016. Статистический ежегодник Всемирного Банка

Таблица 2

Топ стран, отправляющие денежные переводы, трлн долл.

2000		2005		2010		2015	
США	34,4	США	47,25	США	50,78	США	61,38
Саудовская Аравия	15,4	Саудовская Аравия	14,32	Саудовская Аравия	27,07	Саудовская Аравия	38,79
Германия	9,04	Германия	12,71	Россия	21,45	Швейцария	24,38
Швейцария	7,59	Швейцария	9,99	Швейцария	16,88	Китай	20,42
Франция	3,77	Англия	9,64	Германия	1468	Россия	19,70
ОАЭ	3,68	Франция	9,48	Италия	12,89	Германия	18,56
Республика Корея	3,65	Италия	7,55	Франция	12,03	Кувейт	15,20
Израиль	3,26	Россия	6,83	Кувейт	11,86	Франция	12,68
Япония	3,17	Люксембург	6,70	Люксембург	10,64	Катар	12,19
Нидерланды	3,13	Республика Корея	6,67	ОАЭ	10,57	Люксембург	11,35

Источник: Миграция и денежные переводы 2016. Статистический ежегодник Всемирного Банка

Необходимо подчеркнуть, что различия в методах учета миграции в разных странах создают трудности в процессе сбора и агрегирования статистической информации. Так же стоит помнить о большом количестве мигрантов (в том числе и трудовых мигрантов), перемещающихся нелегально и работающих за рубежом без документов. Однако тем не менее ООН, Мировой Банк и Международная миграционная организация ведут статистический учет и обновляют данные по международному перемещению человеческого капитала. Так, по данным исследований Департамента экономики и развития ООН, на середину 2019 года более

270 миллионов людей проживает за границами стран их происхождения⁸. Хотя число международных мигрантов выросло со 170 миллионов в 2000 до 270 миллионов в 2019, их относительная доля остается прежней и не превышает 3 % за последние годы. Большинство международных мигрантов в 2019 году (около 72 %) были в возрасте от 20 до 64 лет, 15 % составляют мигранты младше 20 лет и оставшуюся долю составляют мигранты в возрасте старше 65 лет.

Таблица 3

Количество международных мигрантов, 1970–2019 гг.

Год	Число мигрантов	Процент от мирового населения
1970	84 460 125	2,30 %
1975	90 368 010	2,20 %
1980	101 983 149	2,30 %
1985	113 206 691	2,30 %
1990	153 011 473	2,90 %
1995	161 316 895	2,80 %
2000	173 588 441	2,80 %
2005	191 615 574	2,90 %
2010	220 781 909	3,20 %
2015	248 861 296	3,20 %
2019	271 642 105	3,20 %

Источник: Международная миграция 2019, по данным Департамента экономики и развития ООН

Топ стран, куда перемещается человеческий капитал, составляют Соединенные Штаты Америки, Саудовская Аравия, Российская Федерация, Объединенные Арабские Эмираты, Германия, Великобритания, Франция, Канада, Испания и Австралия. Согласно доступной информации крупнейший миграционный коридор – это Мексика-США, который насчитывал 13 миллионов мигрантов в 2013 году. Россия-Украина – второй коридор по количеству мигрантов. Стоит отметить, что в границах бывшего СССР большое количество людей приобрели статус мигрантов без физического перемещения, но из-за изменения национальных границ.

Недавние оценки мирового рынка показывают, что 2/3 всех мигрантов (приблизительно 150 миллионов человек) составляют именно трудовые мигранты. Число трудовых мигрантов так же увеличивается со временем – так в 1995 году число трудовых мигрантов составляло 36–42 млн человек, в 2000 году число трудовых мигрантов составляло 86,2 млн человек, в 2010 – 105 млн человек.

В 2013 году большинство работающих мигрантов работали в странах с высоким уровнем доходов (112 млн человек или 75 %), 23 % трудовых мигрантов или 34 млн человек работали в странах со средним доходом и только 2 % трудовых мигрантов работали в странах с низким уровнем доходов⁹.

⁸ Международная миграция 2019 // Официальный сайт Департамента экономики и развития ООН [Электронный ресурс] – режим доступа: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationStock2019_Wallchart.pdf, свободный. Дата обращения – 31.10.2019.

⁹ Мировой отчет по миграции 2018// Официальный сайт Международной миграционной организации [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2018>, свободный. Дата обращения – 31.10.2019

Таблица 4

**Структура трудовых мигрантов по полу
и уровню дохода принимающей страны (2013 год)**

	Низкий доход			Доход ниже среднего			Доход выше среднего			Высокий доход		
	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего
Млн чел.	1,8	1,8	3,5	9,4	7,5	16,9	10,4	7,2	17,5	62,1	50,1	112,3
(%)	1,2	1,2	2,4	6,3	5,0	11,2	6,9	4,8	11,6	41,3	33,3	74,8

Источник: Мировой отчет по миграции 2018, по данным Международной миграционной организации

Доля трудовых мигрантов в общей численности рабочей силы по группам с кластерным доходом был относительно низким (около 1,4 %) в странах с низким и средним уровнем дохода, но значительно выше (на 16,3 %) для группы стран с высоким уровнем дохода.

Трудовые мигранты мужского пола хотя и незначительно, но превышают количество трудовых мигрантов женщин – соответственно, 52 % и 48 %. Так, в середине 2019 года число мигрантов мужского пола составляло 141 млн человек, а число мигрантов женского пола составляло 130 млн человек, тренд изменения гендерной структуры по годам представлен в таблице 5.

Таблица 5

Ранжирование мигрантов по гендерному признаку, 1990–2019 гг.

Год	Число мигрантов мужчин, чел.	Число мигрантов женщин, чел.
1990	77 661 689	75 349 784
1995	81 686 116	79 630 779
2000	88 029 221	85 559 220
2005	97 860 838	93 752 736
2010	114 061 680	106 720 229
2015	128 863 389	119 997 907
2019	141 488 004	130 154 101

Источник: Международный рынок мигрантов 2019, по данным Департамента экономики и развития ООН

Большинство работающих мигрантов в 2013 году были заняты в сфере услуг (106,8 млн человек или 71,1 %), в производстве было занято 26,7 млн человек или 17,8 % и 16,7 млн человек или 11,1 % трудовых мигрантов работали в сельскохозяйственных отраслях¹⁰.

Анализ тенденций и трендов глобальных миграционных процессов позволяет сделать выводы, что за последние годы поток международных мигрантов увеличивается, 2/3 из которых составляют трудовые мигранты. При этом большая часть трудовых мигрантов стремится работать в развитых странах с высоким уровнем дохода.

Перемещение человеческого капитала высокого уровня ведет к росту мировой экономики в целом, так как глобально процессы миграции человеческого капитала влияют на рост доходов, сокращение безработицы и неполной занятости, насыщение мирового рынка труда, формирование технологического, образовательного и культурного обмена между развитыми и развивающимися странами, увеличивая тем самым темпы мирового экономического роста, а также средний мировой уровень научно-технического прогресса и культуры.

¹⁰ Международный рынок мигрантов 2019 // Официальный сайт Департамента экономики и развития ООН [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates/2/estimates19.asp>, свободный. Дата обращения – 31.10.2019.

ЛИТЕРАТУРА

1. Карова Е.А. Человеческий капитал как фактор экономического роста // Экономика и предпринимательство. – Москва, 2016. – № 12 (ч.1) (77–1) 2016 г. – С. 165–168.
2. Иващенко М.А., Реутов Н.Н. Трудовой и интеллектуальный капитал как разновидность человеческого капитала // Современные научные исследования и инновации. – Москва, 2018. – № 1 (81) 2018 г. – С. 55–65.
3. Волков А.Д., Козырева Г.Б., Морозов А.А. Человеческий капитал и социальный капитал в диалектике общественного развития // Управление экономическими системами. – Кисловодск, 2017. – № 10 (104) 2017 г. – С. 12.
4. Майдан Т.Н. Капитал здоровья как основа человеческого капитала // Вектор экономики. – Пермь, 2019. – № 5 (35) 2019 г. – С. 138–148.
5. Гречко М.В., Гончаров И.В. Человеческий капитал, человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал: взаимосвязь и различие категорий // Экономика и предпринимательство. – Москва, 2016. – № 2 (ч.2) (67) 2016 г. – С. 243–249.
6. Никифорова Ю.М. Человеческий капитал как важнейшая составляющая интеллектуального капитала // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – Киров, 2017. – № 6–2 (50) 2017 г. – С. 137–143.
7. Судова Т.Л. Государственные инвестиции в человеческий капитал // Петербургский экономический журнал. – Санкт-Петербург, 2017. – № 1. – С. 39–49. – [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.gukit.ru/economic-journal/archive>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
8. Бишин Али Сауд Бишин. Инвестиции в человеческий капитал как фактор создания инновационного потенциала капитала предприятия // Управление инвестициями и инновациями. – Челябинск, 2017. – № 2 2017 г. – С. 30–37.
9. Карова Е.А. Корпоративный университет как инструмент коммерциализации знаний // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). – Москва, 2017. – № 8. – С. 65–68. – [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://ores.su/ru/journals/european-social-science-journal/>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
10. Bodvarson O. The Economics of Immigration. Theory and Policy // O. Bodvarson, H. Van den Berg – New York: Springer Science, 2013. – 474 p.

Karova Elena Anatolyevna

Samara state university «International market institute», Samara, Russia

E-mail: ekarova@bk.ru

Human capital migration

Abstract. In this article, we have provided a theoretical overview of human capital theory, based on the current data available. The knowledge has been becoming the most important economic resource. People with their ability to product and accumulate knowledge and information have been becoming the most important competitiveness factor on the micro and macro levels in the economy of knowledge. Educational costs and developing costs determine the earn level that's why people are defined as human capital and initial expenses are defined as investments in the human capital. The one of the most important quires of modern economy is researching of the process of human capital moving. Human capital migration could be international and internal. Also, human capital migration is initiated by microeconomy and macroeconomy factors. Initially human capital move to the area with the highest level the rate of return on investments. That's why countries with high level income obtain the most human capital flow. Human capital migration could be permanent and temporary. Actually, both variants of human capital migration have the positive influence on the global economy due to stimulate scientific and technical and cultural worldwide progress. In this article the available statistical data can provide insights into global migration dynamics and trends and contribute to informed decision-making.

Keywords: human capital; economy of knowledge; human capital migration; permanent migration; temporary migration; labor migrants; competitiveness factor; knowledge as economic resource