



ДЕПАРТАМЕНТ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА  
И ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ



Развитие  
человеческого  
капитала



ВЫСШАЯ ШКОЛА  
ЭКОНОМИКИ

# ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ: МИРОВАЯ ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ МОСКВЫ



ДЕПАРТАМЕНТ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА  
И ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ



Развитие  
человеческого  
капитала



ВЫСШАЯ ШКОЛА  
ЭКОНОМИКИ

# **ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ: МИРОВАЯ ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ МОСКВЫ**

ИСИЭЗ ВШЭ  
Москва, 2025

УДК 331.5-057.86

ББК 65.240

П75

**Редакционная коллегия:** Л. М. Гохберг, К. Г. Кострома, М. С. Богомолова, Е. С. Куценко, К. С. Тюрчев

**Авторский коллектив:** Л. М. Гохберг, Е. С. Куценко, К. С. Тюрчев (руководители авторского коллектива), К. Н. Боякова, Е. И. Вдовкин, А. В. Демьянова, Е. А. Иванова, А. К. Моисеева, Е. Б. Морозова, А. И. Нефедова, Т. В. Осташенко, С. В. Черногорцева

**В подготовке отдельных материалов принимали участие:** Вл. С. Колбин, В. С. Колбин, З. А. Мамедьяров, М. А. Трунов, Н. А. Шматко

**Привлечение иностранных талантов: мировая практика и перспективы для Москвы** / Л. М. Гохберг, Е. С. Куценко, П75 К. С. Тюрчев (рук. авт. колл.) и др.; под ред. Л. М. Гохберга, К. Г. Костромы, М. С. Богомоловой и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. – 136 с. – 50 экз. – ISBN 978-5-7598-3037-5 (в обл.).

Таланты – ключевой ресурс, обеспечивающий развитие и процветание стран, городов, организаций. Высокая мобильность современных талантов, стремящихся к самореализации, обостряет конкуренцию за человеческие ресурсы.

Доклад, подготовленный Российской кластерной обсерваторией Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», призван раскрыть и систематизировать тенденции и эффекты глобальной миграции талантов, отразить лучшие мировые практики их привлечения, определить перспективы Москвы в свете накопленного зарубежного опыта.

Издание предназначено для широкого круга читателей – представителей органов власти, руководителей организаций и профессионалов в области управления человеческими ресурсами, заинтересованных в привлечении высококвалифицированных специалистов из-за рубежа, а также самих талантов, ищущих лучшие возможности в образовании, карьере и бизнесе.

УДК 331.5-057.86

ББК 65.240

---

**Editorial Board:** Leonid Gokhberg, Kristina Kostroma, Maria Bogomolova, Evgeniy Kutsenko, and Kirill Tyurchev

**Authors:** Leonid Gokhberg, Evgeniy Kutsenko, Kirill Tyurchev (heads of the authors' team), Kristina Boyakova, Evgeny Vdovkin, Anna Demyanova, Ekaterina Ivanova, Anna Moiseeva, Ekaterina Morozova, Alena Nefedova, Tatyana Ostashchenko, and Sofya Chernogortseva

**With contributions by:** Vladislav Kolbin, Viktor Kolbin, Zaur Mamediarov, Makar Trunov, and Natalia Shmatko

**Attracting Foreign Talent: Global Strategies and Opportunities for Moscow** / L. Gokhberg, E. Kutsenko, K. Tyurchev (heads of the authors' team) et al.; ed. by L. Gokhberg, K. Kostroma, M. Bogomolova et al.; HSE University. – Moscow: HSE ISSEK, 2025.

---

Опубликовано Институтом статистических исследований и экономики знаний ВШЭ ([issek.hse.ru](http://issek.hse.ru))

doi:10.17323/978-5-7598-3037-5

ISBN 978-5-7598-3037-5

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2025  
При перепечатке ссылка обязательна

# БЛАГОДАРНОСТИ

**ВЫРАЖАЕМ ИСКРЕННЮЮ  
ПРИЗНАТЕЛЬНОСТЬ  
СОТРУДНИКАМ И ПАРТНЕРАМ  
ИНСТИТУТА СТАТИСТИЧЕСКИХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ И ЭКОНОМИКИ  
ЗНАНИЙ НАЦИОНАЛЬНОГО  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО  
УНИВЕРСИТЕТА «ВЫСШАЯ  
ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»  
ЗА ЗНАЧИТЕЛЬНЫЙ ВКЛАД  
В ПОДГОТОВКУ ДОКЛАДА.**

Мы благодарны всем, кто участвовал в обсуждениях, интервью, экспертных сессиях, делился своими знаниями и опытом, помогал авторам глубже понять тему привлечения иностранных талантов. Идеи и комментарии Анастасии Аболиной, Степана Айвазяна, Софии Аксеновой, Алены Борисюк, Франсиско Брамбильы, Марии Бутиной, Анастасии Веревкиной,

Светланы Горбуновой, Михаила Гершмана, Андрея Горовица, Никиты Додонова, Владимира Егорова, Натальи Ефимовой, Кирилла Ильницкого, Анны Кеуш, Ирины Кобинек, Дарьи Крохиной, Дмитрия Лапшинова, Игоря Мандика, Ольги Максимовой, Анны Митиной, Анны Паршиной, Амира Саракова, Марии Синдинской, Александра Стефанеско, Дениса Столярова, Натальи Шматко, Никиты Шнырева, Ильи Фетискина, Ишанкули Файзуллаева, Мартина Хельда и Оксаны Янкович значительно обогатили исследование, расширив его перспективу и повысив практическую значимость.

Существенную помощь в поиске, осмыслении и детальном описании успешных российских и зарубежных практик привлечения иностранных талантов оказали Владислав Колбин, Виктор Колбин, Заур Мамедьяров и Макар Трунов.

Собрать ключевую информацию о визовых программах привлечения талантов помогли стажеры Российской кластерной обсерватории: Ангелина Михайловская, Антон Сорокин, Влада Ратай, Яна Терре, Кристина Кошечко, Ксения Тимофеева, Михаил Серегин, Никита Тимилиди, Олеся Максимова, Полина Романычева.

Благодарим сотрудников редакционно-издательского отдела ИСИЭЗ НИУ ВШЭ Галину Форысенкову, которая помогла более понятным и убедительным языком изложить смыслы и результаты исследования, и Татьяну Кольцову, обеспечившую соответствие доклада стандартам печати.

Высокий уровень графического оформления издания обеспечила команда дизайнеров и художников под руководством Олега Васильева, разработавшего его визуальную концепцию. Дизайн Галины Подзолковой позволил отразить все замыслы авторов доклада, а иллюстрации Татьяны Касимовой придали ему дополнительную эстетическую ценность.

# СОДЕРЖАНИЕ

Ключевые выводы	8
Введение	12
Список аббревиатур и сокращений	18
Как определяются иностранные таланты: теория и практика	20
Глобальная миграция талантов и ее эффекты	30
Инструменты конкуренции за иностранные таланты	62
Москва в гонке за иностранными талантами	92
Список источников	126

# СПИСОК РИСУНКОВ И ТАБЛИЦ

<b>Рис. 1.</b> Категории иностранных талантов, привлекаемых по специализированным визовым программам: 2024	<b>27</b>
<b>Рис. 2.</b> Миграционные потоки талантов: 2015–2019	<b>33</b>
<b>Рис. 3.</b> Интерфейс платформы Barcelona Talent Map	<b>35</b>
<b>Рис. 4.</b> Общемировая доля мигрантов среди различных категорий талантов	<b>37</b>
<b>Рис. 5.</b> Страны – лидеры по притоку и оттоку иностранных студентов: 2022	<b>41</b>
<b>Рис. 6.</b> Топ-10 университетов по численности выпускников – основателей единорогов	<b>42</b>
<b>Рис. 7.</b> Эффекты привлечения талантов из-за рубежа	<b>49</b>
<b>Рис. 8.</b> Динамика патентных заявок в США по странам (регионам) происхождения авторов	<b>53</b>
<b>Рис. 9.</b> Концептуальная схема привлечения иностранных талантов	<b>65</b>
<b>Рис. 10.</b> Инструменты привлечения иностранных талантов	<b>65</b>
<b>Рис. 11.</b> Топ-10 университетов Москвы по численности иностранных студентов: 2024	<b>95</b>
<b>Рис. 12.</b> Структура экономики Москвы: 2024	<b>96</b>
<b>Рис. 13.</b> Структура вакантных рабочих мест в организациях Москвы	<b>97</b>
<b>Рис. 14.</b> Структура потребности организаций в работниках для замещения вакантных мест в России и Москве по профессиональным группам: 2022	<b>98</b>

**Рис. 15.** Структура занятых в Москве: 2023 ————— **99**

**Рис. 16.** Число выданных разрешений  
на работу ВКС ————— **100**

**Табл. 1.** Критерии определения талантов  
в специализированных визовых  
программах ————— **29**

**Табл. 2.** Страны – лидеры по оттоку  
основателей компаний-единорогов ————— **38**

**Табл. 3.** Компании из перечня R&D  
Scoreboard 2500, переместившие  
штаб-квартиру в Остин, Хьюстон  
или Даллас ————— **45**

**Табл. 4.** Меры по привлечению  
иностранных талантов  
в Шэньчжэнь. Программа «Павлин» ————— **75**

**Табл. 5.** Меры по привлечению иностранных  
талантов в Новый район Пудун (Шанхай).  
Программа жемчужных талантов ————— **77**

**Табл. 6.** Программы привлечения  
иностранных технопредпринимателей  
и венчурных инвесторов в Хельсинки ————— **87**

# КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ

## МИР ВОШЕЛ В ЭПОХУ ДЕФИЦИТА ТАЛАНТОВ

Рост экономики инноваций и усложнение технологий усилили нехватку высококвалифицированных кадров, обладающих специальными компетенциями и способных генерировать креативные идеи, быстро адаптируясь к изменениям. По оценкам, к 2030 г. общемировой дефицит талантов может достигнуть 85 млн человек, что приведет к недополученным доходам в размере 8.5 трлн долл. США. Привлечение иностранных талантов стало распространенным способом снижения кадрового голода в отношении профессионалов, за которых развернулась глобальная конкуренция.

## ТАЛАНТЫ – ЭТО САМИ ЛЮДИ, А НЕ ТОЛЬКО ИХ КАЧЕСТВА

Традиционно термином «талант» обозначают развитые врожденные способности, позволяющие человеку достигать выдающихся результатов в определенной области – творчестве, спорте, науке и технике, предпринимательстве и др. В настоящее время термин

«талант» стал синонимом выдающейся личности, способной предлагать оригинальные идеи, разрабатывать передовые технологии и находить новые подходы к решению сложных задач.

## ТАЛАНТЫ СУПЕРМОБИЛЬНЫ

Таланты – самая мобильная часть населения планеты: миграционная активность высококвалифицированных специалистов растет в 1.3 раза быстрее, чем неквалифицированных работников. Особенно интенсивно перемещаются по миру лауреаты Нобелевской премии и основатели компаний-единорогов (31%), создатели глобальных корпораций из перечня Fortune 500 (41%) и ИИ-компаний из списка Forbes AI 50 (65%).

## **ВАЖНО НЕ УДЕРЖИВАТЬ, А ПРИВЛЕКАТЬ ТАЛАНТЫ**

Страны с высоким уровнем дохода выступают одновременно основными центрами притяжения и поставщиками иностранных талантов, обеспечивая их глобальную циркуляцию. В подобных условиях фокус политики в отношении талантов смещается с узкой задачи «удерживать местных специалистов и предпринимателей в стране» на стратегическую – «привлекать иностранные таланты и возвращать собственные».

## **МИГРАЦИЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ СОПРОВОЖДАЕТСЯ МНОЖЕСТВЕННЫМИ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫМИ ЭФФЕКТАМИ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА**

Привлечение иностранных талантов стимулирует рост деловой активности, производительности труда и финансовых показателей бизнеса, обеспечивает развитие передовых технологий и инноваций, научно-образовательских и креативных индустрий, обогащает культурную среду и социальные связи, формирует привлекательный бренд территории и корпоративный имидж. Названные эффекты проявляются на уровне стран, регионов, городов и отдельных компаний.

## **БОЛЕЕ 70 СТРАН МИРА УЖЕ РАЗРАБОТАЛИ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ВИЗОВЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ТАЛАНТОВ**

Все более широкий круг государств делают ставку на привлечение иностранных талантов и разрабатывают для них специальные визовые программы с использованием соответствующих критерии отбора.

К наиболее распространенным из них относится наличие:

- выдающихся достижений;
- специфических навыков и компетенций в конкретной сфере;
- высшего образования и опыта работы по профессии;
- научно-исследовательского проекта, бизнес-проекта или стартапа;
- диплома одного из ведущих университетов мира;
- высокого уровня дохода или определенного объема инвестиций в инновационные компании.

## **НАРЯДУ С ВИЗОВЫМИ ПРОГРАММАМИ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ ТРЕБУЮТСЯ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННАЯ РАБОТА С БРЕНДОМ ТЕРРИТОРИИ, СОЗДАНИЕ МАТЕРИАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ И ИНФРАСТРУКТУРЫ ПОДДЕРЖКИ**

Высокомобильные и успешные иностранные таланты выбирают лучшие места для реализации своего потенциала. Именно поэтому конкуренция за них становится все более активной и требует комплексного подхода, включающего не только разработку специализированных визовых программ, но и взаимодействие с целевой аудиторией, формирование обширного мотивационного пакета, поддержку в социокультурной адаптации и создание благоприятной среды для профессионального и личностного роста.

## **УСПЕШНОСТЬ МЕР ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ ВСЕ БОЛЬШЕ ЗАВИСИТ ОТ ГОРОДСКИХ ВЛАСТЕЙ, БИЗНЕС-ЛИДЕРОВ И МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ**

Таланты выбирают не только страны, но и конкретные локации или организации, что формирует спрос на расширение субъектов поддержки. Результат обеспечивает совместные усилия местных администраций, бизнесов и сообществ по определению востребованных групп талантливых иностранцев и их компетенций, разработке для них уникального ценностного предложения по релокации и созданию условий для комфортной интеграции в экономику. Сотрудничество со знаковыми талантами способствует формированию привлекательного имиджа принимающей стороны и ее дальнейшему успеху в глобальной конкуренции за таланты.

## **МОСКВА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНА ДЛЯ МИГРАНТОВ, НО ОНИ ПОКА НЕ СПОСОБНЫ УДОВЛЕТВОРИТЬ РАСТУЩИЕ ПОТРЕБНОСТИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО СЕКТОРА СТОЛИЦЫ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ**

По состоянию на конец 2024 г. в технологическом секторе экономики Москвы насчитывалось порядка 70 тыс. вакантных рабочих мест. С 2017 г. их число выросло в 2.9 раза, а в сфере информации и связи – в 4.7 раза. И хотя Москва притягательна для мигрантов, из них лишь 12.7% трудоустроенных в столичные организации имеют высшее образование, а на должностях руководителей или специалистов высшего уровня квалификации работают только 2.1%.

## **В РОССИИ РЕАЛИЗУЮТСЯ ОТДЕЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ И ПРОГРАММЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ, ОДНАКО КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ПОКА НЕ ВЫСТРОЕНА**

К основным механизмам привлечения иностранных талантов в российскую экономику относятся присвоение статуса высококвалифицированного специалиста и выдача разрешений на временное проживание в целях получения образования. Ряд мер адресованы конкретным группам талантов: например, программа мегагрантов для выдающихся ученых или проект софтлэндинга Softlanding Skolkovo для технопредпринимателей. Одна из недавних столичных инициатив – программа Start in Moscow – нацелена на привлечение иностранных талантов для работы в технологическом секторе Москвы.

Выстраивание комплексной системы привлечения в Россию талантов со всего мира потребует новых конкурентоспособных решений и усовершенствования существующих миграционных механизмов, часть из которых пока остаются сложными для интеграции специалистов из-за рубежа в отечественную экономику.

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ОБРАЗ, «ЦИФРА» И СТУДЕНТЫ: ТРИ СЛАГАЕМЫХ УСПЕХА МОСКВЫ НА ПУТИ К ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ**

Москва может значительно усилить привлекательность для иностранных талантов, опираясь на свои конкурентные преимущества. Достижения столицы в науке, технологиях и инновациях важно активно продвигать и популяризировать за рубежом. Упрощение процесса интеграции иностранных талантов – от поиска информации о городе и вакансиях до получения адресной поддержки – возможно через создание единого цифрового сервиса. В числе первых пользователей названного приложения и получателей соответствующих мер поддержки могут оказаться тысячи иностранных студентов и аспирантов, уже обучающихся в столичных университетах.

# ВВЕДЕНИЕ

В ближайшее десятилетие спрос на высококвалифицированных специалистов во всем мире существенно возрастет.

**85** **млн**  
**чел.**

ожидаемый глобальный дефицит талантов к 2030 г. [1]

**6** **млн**  
**чел.**

прогнозируемая нехватка кадров высокой квалификации в России к 2030 г. [1]

В свете указанной тенденции важным фактором конкурентоспособности становится привлечение иностранных талантов, способных привнести в места их релокации не только высокий уровень профессиональных знаний, умений и навыков, но также прорывные идеи и новый опыт, накопленный в разных культурных средах.

Усиление конкуренции за таланты ведет к развитию новых стратегий привлечения наиболее востребованных профессионалов, включая гибкие миграционные политики, специальные образовательные программы, создание привлекательных условий для жизни и работы.

Имя Илона Маска стало синонимом технологических прорывов. За его футуристическими проектами SpaceX, Tesla и xAI стоит история мигранта, чей путь к успеху начался далеко за пределами Кремниевой долины. Из ЮАР, где он родился, Маск мигрировал в Канаду, а затем в США – страну, которая дала ему престижное образование и предоставила площадку для реализации амбициозных замыслов. Компании, основанные Илоном Маском, создали десятки тысяч рабочих мест по всему миру, стали катализатором инноваций и экономического роста.

Сегодня Илон Маск – самый богатый человек на планете. Его история подтверждает, что талантливые люди, стремящиеся к самореализации за пределами родины, вносят значительный вклад в инновационное развитие, и демонстрирует ценность человеческого потенциала в среде, которая поощряет новаторство.

Не менее ярким примером позитивного вклада мигрантов в экономику принимающей страны является история Стива Джобса – визионера, перевернувшего мир технологий. Легендарный предприниматель, основавший Apple, имеет сирийские корни.



**Нас часто убеждают в том, что миграция – это ущерб для принимающей страны, но Стив Джобс был сыном сирийских мигрантов. Apple – компания с самым большим доходом в мире, ежегодно она платит семь миллиардов долларов налогов. И все это благодаря тому, что страна приняла к себе молодого сирийца из Хомса.**



Из заявления британского художника Бэнкси [2]

Россия также стала магнитом для иностранных предпринимателей, искавших новые рынки для реализации своего потенциала и создавших ключевые компании технологического сектора принял их страны. Среди них – Avito, ведущая ресейл-платформа, появившаяся в 2007 г. благодаря шведским инноваторам Йонасу Нордландеру и Филипу Энгельберту.

Йонас Нордландер, успешно запустивший интернет-аукцион Tradera у себя на родине, был приглашен в Россию для руководства местной торговой онлайн-площадкой. Хотя сотрудничество не сложилось, он оценил потенциал растущего российского интернет-рынка и загорелся идеей создания собственной компании. Его вдохновение разделил Филип Энгельберт – инвестор, вложивший средства в амбициозный и рискованный проект.

**СЕГОДНЯ AVITO –  
ОДИН ИЗ КРУПНЕЙШИХ  
В МИРЕ АГРЕГАТОРОВ  
ОБЪЯВЛЕНИЙ.**

**70 МЛН  
ЧЕЛ.**

пользовательская аудитория [3]

**3.4 МЛРД  
ДОЛЛ. США**

оценочная рыночная стоимость [4]

**4-е МЕСТО**

среди ведущих игроков Рунета [4]

В условиях глобальной конкуренции именно привлечение и сохранение иностранных талантов позволяет восполнить растущий дефицит востребованных компетенций. Приток специалистов мирового уровня создает для принимающей стороны ряд положительных эффектов, включая экономические, социальные и репутационные.

**СТРАНЫ, ГОРОДА  
И ОРГАНИЗАЦИИ  
СТРЕМЯТСЯ  
СОЗДАВАТЬ  
БЛАГОПРИЯТНЫЕ  
УСЛОВИЯ ДЛЯ  
ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
ИНОСТРАННЫХ  
ТАЛАНТОВ.**

Иностранные таланты не только компенсируют нехватку профессионалов в стратегически важных отраслях, но и способствуют притоку новых знаний, технологий и культурных ценностей. Несмотря на признание положительного вклада высококвалифицированных кадров из-за рубежа в развитие принимающих стран, городов и организаций, до сих пор данные о глобальных потоках талантов, механизмах их привлечения, сохранения и интеграции, а также социально-экономических эффектах миграции комплексно не изучались.

Настоящий доклад базируется на проведенном ИСИЭЗ НИУ ВШЭ комплексном исследовании, включающем анализ 143 виз для талантов, описание 31 успешной практики привлечения специалистов из-за рубежа и результаты глубинных интервью и экспертных сессий с московскими организациями и иностранными талантами.

# В ДОКЛАДЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО ДАНЫ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ:

- 1 Кто такие иностранные таланты?
- 2 Какова структура миграционных потоков талантов?
- 3 В чем заключаются положительные эффекты от привлечения иностранных талантов?
- 4 Какие инструменты используют страны, города и организации для привлечения талантов из-за рубежа?
- 5 Каковы перспективы Москвы в глобальной конкуренции за иностранные таланты?

# АВТОРЫ ВЫРАЖАЮТ НАДЕЖДУ, ЧТО ДОКЛАД БУДЕТ ПОЛЕЗЕН ШИРОКОМУ КРУГУ ЧИТАТЕЛЕЙ:

- руководителям организацияй и HR-специалистам, заинтересованным в привлечении высококвалифицированных кадров из-за рубежа
- управленцам разных уровней при разработке мер привлечения иностранных талантов
- талантам, ищущим лучшие возможности для реализации своего потенциала по всему миру

# СПИСОК АББРЕВИАТУР И СОКРАЩЕНИЙ

<b>ВВП</b>	Валовой внутренний продукт	<b>МПГУ</b>	Московский педагогический государственный университет
<b>ВКС</b>	Высококвалифицированный специалист	<b>НИУ ВШЭ</b>	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
<b>ВНЖ</b>	Вид на жительство	<b>НИУ «МЭИ»</b>	Национальный исследовательский университет «Московский энергетический институт»
<b>ГИВЦ</b>	Главный информационно-вычислительный центр	<b>ОКВЭД</b>	Общероссийский классификатор видов экономической деятельности
<b>ИИ</b>	Искусственный интеллект	<b>ОЭЗ</b>	Особая экономическая зона
<b>ИСИЭЗ</b> <b>НИУ ВШЭ</b>	Институт статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»	<b>ОЭСР</b>	Организация экономического сотрудничества и развития – Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)
<b>ИТ</b>	Информационные технологии	<b>ПМЖ</b>	Постоянное место жительства
<b>МВД</b>	Министерство внутренних дел	<b>ПО</b>	Программное обеспечение
<b>МГМУ</b>	Московский государственный медицинский университет	<b>РВП</b>	Разрешение на временное проживание
<b>МГУ</b>	Московский государственный университет		

<b>РВПО</b>	Разрешение на временное проживание в целях получения образования	<b>HR</b>	Human Resources – Человеческие ресурсы
<b>РУДН</b>	Российский университет дружбы народов	<b>HSE</b>	Higher School of Economics – Высшая школа экономики
<b>РУТ (МИИТ)</b>	Российский университет транспорта (Московский институт инженеров транспорта)	<b>ICMPD</b>	International Centre for Migration Policy Development – Международный центр по развитию миграционной политики
<b>ЮНЕСКО</b>	Специализированное учреждение Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры	<b>IPO</b>	Initial Public Offering – Первичное публичное размещение акций
<b>ARWU</b>	Academic Ranking of World Universities – Академический рейтинг университетов мира (Шанхайский рейтинг)	<b>PHD</b>	Philosophiæ Doctor – Доктор философии
<b>BCG</b>	Boston Consulting Group – Компания в сфере консалтинга	<b>QS</b>	Quacquarelli Symonds (QS World University Rankings) – Рейтинг университетов мира
<b>GCII</b>	Global Cities Innovation Index – Индекс инновационной привлекательности мировых городов	<b>R&amp;D</b>	Research and Development – Исследования и разработки
<b>GITEX</b>	Gulf Information Technology Exhibition – Выставка в области информационных технологий в Дубае (ОАЭ)	<b>STEM</b>	Science, Technology, Engineering, Mathematics – Обобщающая группировка технических дисциплин (естественные науки, технология, инженерия и математика)
		<b>THE</b>	Times Higher Education World University Rankings – Рейтинг университетов мира

# **КАК ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ ИНОСТРАННЫЕ ТАЛАНТЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**



# ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ «ТАЛАНТ»: КАК УНИКАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ СТАЛИ СИНОНИМОМ ВЫДАЮЩЕЙСЯ ЛИЧНОСТИ

В современной экономике, основанной на знаниях, инновациях и индивидуальном творчестве, особую ценность обретают таланты, способные выдвигать оригинальные идеи, разрабатывать передовые технологии и находить новые подходы к решению сложных задач.

На фоне усиливающейся конкуренции за все виды ресурсов именно вопрос привлечения и сохранения талантов становится стратегически важным для стран, городов и организаций.

# **ТРАДИЦИОННО СЛОВОМ «ТАЛАНТ» ОБОЗНАЧАЮТ РАЗВИТЫЕ ВРОЖДЕННЫЕ СПОСОБНОСТИ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ЧЕЛОВЕКУ ДОСТИГАТЬ ВЫДАЮЩИХСЯ РЕЗУЛЬТАТОВ В ТВОРЧЕСТВЕ, СПОРТЕ, НАУКЕ И ТЕХНИКЕ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ И ДРУГИХ ОБЛАСТЯХ**

Таланты специалистов наряду со знаниями, умениями и опытом формируют их человеческий капитал – ключевой источник экономической отдачи и глобальной конкурентоспособности.

В 1998 г. компания McKinsey опубликовала доклад «Война за таланты», посвященный изучению потребностей бизнеса в уникальных специалистах, способных принимать нестандартные решения в условиях неопределенности и генерировать новые идеи [5].

Именно специалистов такого класса, а не их уникальные способности авторы доклада впервые обозначили термином «таланты».

Впоследствии понятие стало отражением запроса при поиске сотрудников: если в начале прошлого века предприятиям преимущественно требовались рабочие руки, то сегодня основная конкуренция развернулась за таланты.

# ДЕФИЦИТ ТАЛАНТОВ В МИРЕ ИЗМЕРЯЕТСЯ МИЛЛИОНАМИ ЧЕЛОВЕК

Сегодня глобальный дефицит ключевых ресурсов для экономического роста становится все более ощутимым. Ограничения эффективного функционирования бизнеса и госсектора обусловлены недостатком вычислительных мощностей, энергоресурсов и, что наиболее значимо, высококвалифицированных специалистов. Названные дефициты сдерживают развитие инноваций и негативно отражаются на конкурентоспособности отдельных компаний, отраслей и целых стран.

Нехватка профессионалов приобретает системный характер и становится острой проблемой национальных экономик. Особенно ощутимо кадровый голод проявляется в таких сферах, как информационные технологии, инженерия,

здравоохранение и научные исследования. Недостаток специалистов в указанных отраслях ограничивает возможности для масштабирования, внедрения новых технологий и разработки передовых решений.

Таким образом, к категории «таланты» можно преимущественно отнести тех, кто способен восполнить дефицит высококлассных специалистов и оказывать существенное положительное влияние на социально-экономическое развитие городов и целых стран.

**20** **млн**  
**чел.**

ищут работодатели в профессиональной социальной сети LinkedIn [6]

**1.4** **млн**  
**чел.**

предполагаемый мировой дефицит работников в авиационном секторе к 2043 г. [8]

**95%**

компаний, внедряющих технологии ИИ, обозначили высокую потребность в талантах [10]

**72%**

организаций финансового сектора указывают на дефицит высококвалифицированных кадров [11]

**4.3** **млн**  
**чел.**

прогнозируемая нехватка специалистов в сфере ИТ, медиа и коммуникаций в мире к 2030 г. [1]

**1** **млн**  
**чел.**

ожидаемый кадровый голод в отношении специалистов в полупроводниковой промышленности к 2030 г. [9]

**4** **млн**  
**чел.**

глобальная нехватка профессионалов в сфере кибербезопасности [7]

**77%**

компаний в области медицины и биотехнологий требуются высококвалифицированные специалисты [11]

**54%**

ИТ-организаций испытывают нехватку высококвалифицированных специалистов [12]

**76%**

предприятий транспортной отрасли по всему миру нуждаются в профессионалах высокой квалификации [11]

## ДЛЯ ВОСПОЛНЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА СТРАНЫ РЕАЛИЗУЮТ ТРИ КЛЮЧЕВЫЕ СТРАТЕГИИ

1

Выращивание  
собственных  
профессионалов

2

Переток  
кадров высокой  
квалификации

3

Привлечение  
иностранных талантов

**СЕГОДНЯ МНОГИЕ  
ГОСУДАРСТВА  
СТРЕМЯТСЯ ПРИВЛЕЧЬ  
В ПРИОРИТЕТНЫЕ  
СЕКТОРЫ ЭКОНОМИКИ  
СПЕЦИАЛИСТОВ  
С НЕОБХОДИМЫМИ  
КОМПЕТЕНЦИЯМИ  
ИЗ-ЗА РУБЕЖА.**

**>70 стран**

преимущественно с высоким уровнем  
дохода реализуют визовые программы  
привлечения иностранных талантов.

Многие подобные программы нацелены  
на несколько категорий талантов  
одновременно (рис. 1).

# К НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫМ КАТЕГОРИЯМ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ ОТНОСЯТСЯ СПЕЦИАЛИСТЫ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ, ЦИФРОВЫЕ КОЧЕВНИКИ И ИССЛЕДОВАТЕЛИ

Рис. 1. Категории иностранных талантов, привлекаемых по специализированным визовым программам: 2024, %



\* Во многих визовых программах категория привлекаемых иностранных талантов не конкретизирована.  
Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе анализа 143 визовых программ привлечения талантов.

# КРИТЕРИИ ОТБОРА ТАЛАНТОВ: ОТ ЭЛИТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ВЫСОКОЙ ЗАРПЛАТЫ ДО НОБЕЛЕВСКОЙ ПРЕМИИ

В контексте менеджмента понятие «талант» стали изучать с конца 1990-х гг. В рамках наиболее распространенного подхода таланты рассматривают как элиту профессионалов.

Это специалисты с высокими достижениями, лидирующие в своей экспертной области, а также работники, обладающие большим потенциалом для карьерного роста [13].

В научной литературе, посвященной миграции, термин «талант» часто используется как синоним понятия «высококвалифицированный специалист». При оценке международных миграционных потоков талантов используют формальные

критерии их выявления (качество высшего образования, уровень квалификации и заработной платы) [14] или отождествляют их с конкретными категориями (например, иностранные студенты, признанные изобретатели, лауреаты Нобелевской премии) [15].

В специализированных визовых программах для определения категории «иностранный талант» используется широкий спектр критериев, охватывающих как профессиональные достижения и уровень квалификации, так и потенциал вклада в развитие экономики принимающей страны (табл. 1).

**Табл. 1. Критерии определения талантов в специализированных визовых программах**

КРИТЕРИЙ	ПРИМЕР	ПРОГРАММЫ
<b>ВЫДАЮЩИЕСЯ ДОСТИЖЕНИЯ</b>	Лауреаты Нобелевской премии, обладатели дизайнерских наград iF Design Award и Red Dot Design Award, премий «Оскар», «Эмми», топ-менеджеры компаний из перечня Fortune Global 500 и др.	EB-1A Visa (США) Foreign Artistic Talent Scheme (Сингапур) Global Talent Visa (Великобритания) O-1 Visa (США) R Visa (Китай)
<b>СПЕЦИФИЧЕСКИЕ НАВЫКИ И КОМПЕТЕНЦИИ В КОНКРЕТНОЙ СФЕРЕ</b>	Специалисты по таким направлениям, как искусственный интеллект, информационные технологии, кибербезопасность, генетика, биомедицина и др.	Skilled Worker Visa (Великобритания) Specified Skilled Worker Visa (Япония) Taiwan Employment Gold Card (Китай, Тайвань) Turkey Tech Visa (Турция) National Innovation Visa (Австралия)
<b>ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ И ОПЫТА РАБОТЫ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ</b>	Наличие степени бакалавра, магистра, кандидата или доктора наук и опыта работы в конкретной области от шести месяцев до пяти лет	Blue Card (Европейский союз) E7 Visa (Республика Корея) LD Visa (Вьетнам) Red-White-Red Card (Австрия) VITEM-IX (Бразилия)
<b>НАЛИЧИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА, БИЗНЕС-ПРОЕКТА, СТАРТАПА</b>	Работа над собственным научно-исследовательским проектом, стартапом, бизнес-проектом, представляющими особую ценность для инновационного и технологического развития страны	EntrePass (Сингапур) Global Investor Program (Сингапур) Green Visa (ОАЭ) Passport Talent (Франция) Startup Visa Program (Литва)
<b>ДИПЛОМ ОДНОГО ИЗ ЛУЧШИХ УНИВЕРСИТЕТОВ МИРА</b>	Наличие статуса выпускника, доцента или профессора ведущих университетов мира по версии международных рейтингов QS, THE, ARWU	Golden Visa (ОАЭ) High Potential Individual Visa (Великобритания) Quality Migrant Admission Scheme (Китай) Talent Visa (Греция) Top Talent Pass Scheme (Китай)
<b>ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ДОХОДА ИЛИ ИНВЕСТИЦИЙ</b>	Наличие трудового контракта с крупными компаниями, определенный ежегодный или ежемесячный доход, владение акциями крупных инновационных компаний	Режим ВКС (Россия) EB-5 Visa (США) Overseas Networks & Expertise Pass (Сингапур) Residence Pass-Talent (Малайзия) SMART Visa (Таиланд)

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе анализа 143 визовых программ привлечения талантов.

# ГЛОБАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ ТАЛАНТОВ



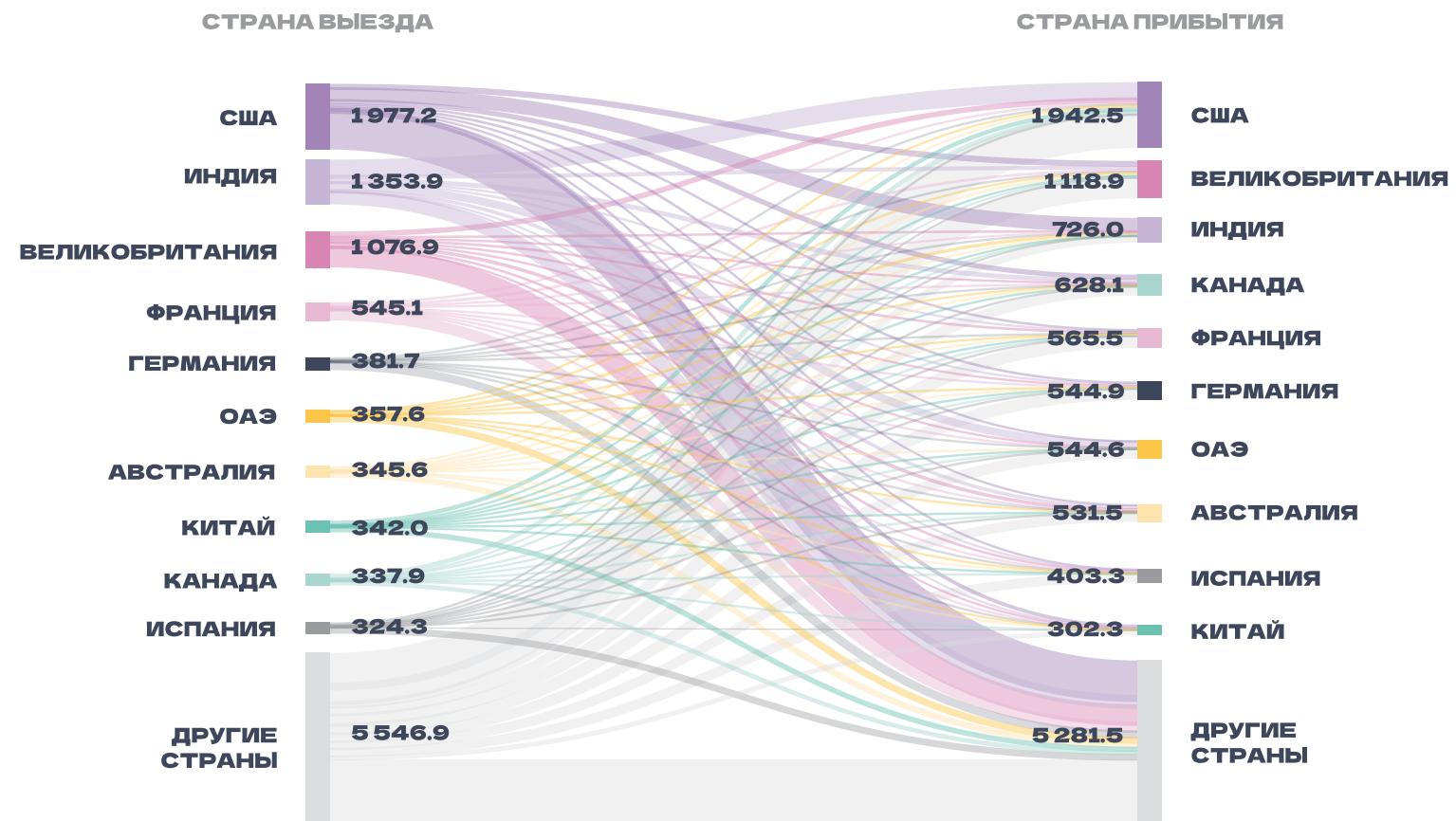
# ТАЛАНТЫ НЕ УЕЗЖАЮТ, А ЦИРКУЛИРУЮТ

Таланты ищут лучшие локации для профессиональной реализации. На страны с высоким уровнем дохода приходится 76% прибывших и в то же время 65% выехавших талантов [16], что подчеркивает их готовность к перемещению даже из комфортных условий. Совпадение топ-10 стран выезда и прибытия позволяет говорить о феномене циркуляции талантов (рис. 2).

**>50%**

доля высококвалифицированных специалистов в общей численности иностранной рабочей силы в Новой Зеландии, Австралии и Великобритании. В среднем по странам ОЭСР названный показатель составляет 37% [17] против порядка 15% в остальных странах [18].

Рис. 2. Миграционные потоки талантов: 2015–2019, тыс. чел.



Примечание. На графике представлены данные о миграционных потоках пользователей социальной сети LinkedIn. Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным LinkedIn и World Bank [16].

# МЕСТНЫЕ ВЛАСТИ ИСПОЛЬЗУЮТ ДАННЫЕ LINKEDIN ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ГОРОДА ДЛЯ ТАЛАНТОВ

КЕЙС 1

Городской совет Барселоны запустил платформу Barcelona Talent Map (рис. 3), позволяющую получать актуальную информацию о талантах в городе, зарегистрированных в профессиональной сети LinkedIn, по некоторым рубрикам.

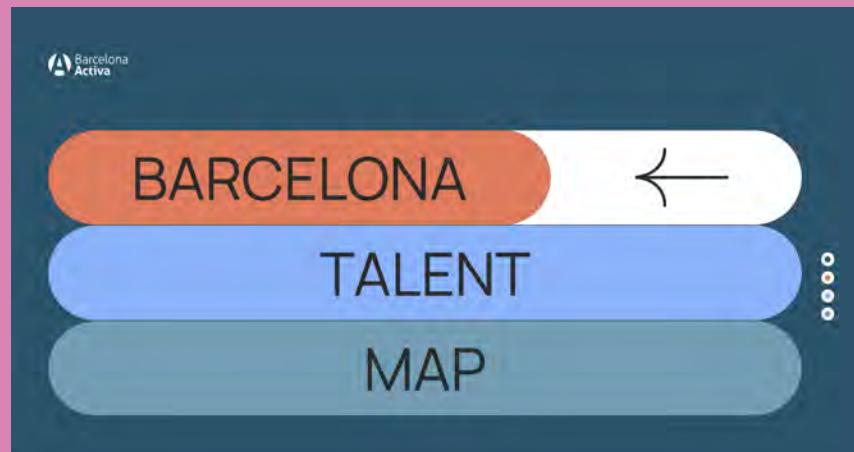
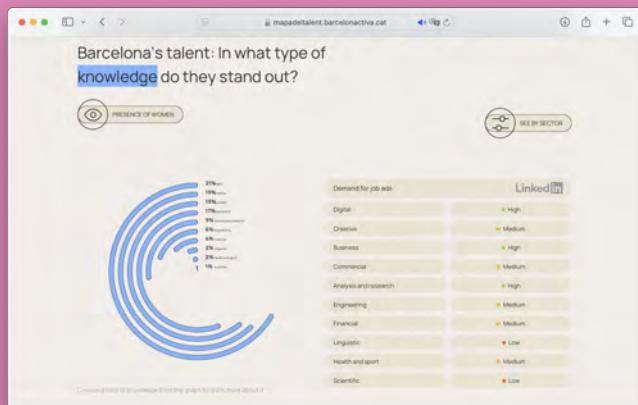


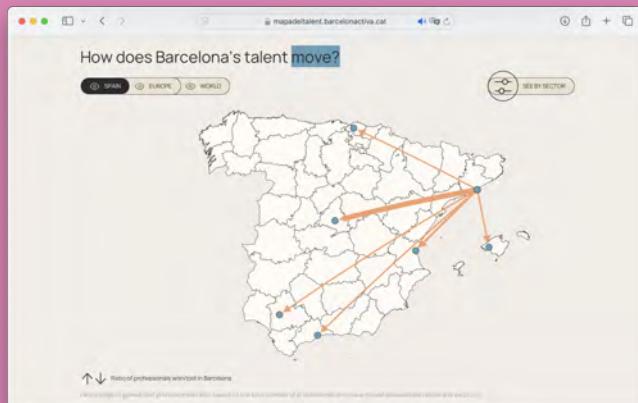
Рис. 3. Интерфейс платформы Barcelona Talent Map

КЕЙС 1



## ПОТОКИ

Откуда приезжают и куда уезжают таланты Барселоны?



## ОБРАЗОВАНИЕ

Какие университеты Барселоны притягивают больше всего талантов?

## НАВЫКИ

В каких отраслях в городе работают таланты и какими умениями они обладают? Как таланты перемещаются между секторами экономики города?

Источник: официальный сайт Barcelona Talent Map [19].

# ТАЛАНТЫ СУПЕРМОБИЛЬНЫ

**в 1,33 раза**

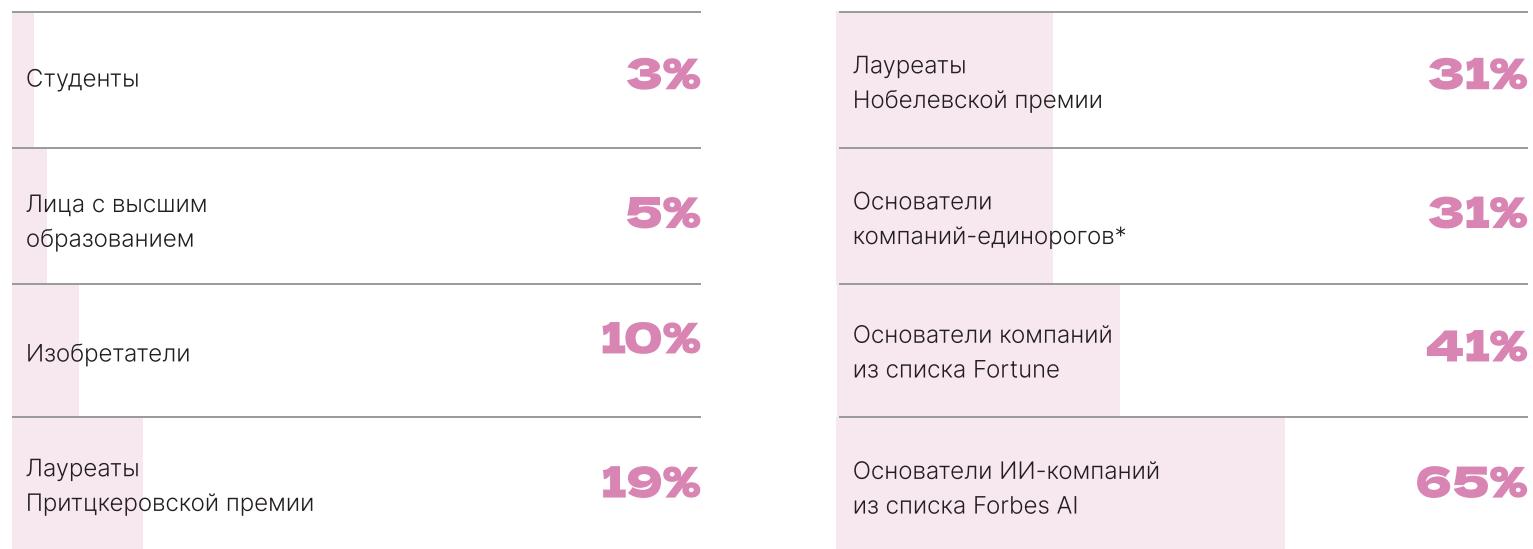
быстрее увеличивалась численность высококвалифицированных мигрантов по сравнению с низкоквалифицированными в странах ОЭСР в период с 2011 по 2016 г. [20].

Вероятность переезда в другую страну для таланта значительно выше, чем для среднестатистического работника (рис. 4). Компетенции талантов становятся предметом конкуренции между странами, а сами они часто стремятся реализовать свой потенциал за пределами страны происхождения.

**ПРОГНОЗИРУЕМЫЙ  
РОСТ ДЕФИЦИТА  
ТАЛАНТОВ  
В БЛИЖАЙШЕЕ  
ДЕСЯТИЛЕТИЕ БУДЕТ  
СПОСОБСТВОВАТЬ  
СОХРАНЕНИЮ ТRENДА  
НА УВЕЛИЧЕНИЕ  
ИХ МИГРАЦИОННЫХ  
ПОТОКОВ.**

# ИНТЕНСИВНОСТЬ МИГРАЦИИ ТАЛАНТОВ НАПРЯМУЮ СВЯЗАНА С ИХ ВКЛАДОМ В ИННОВАЦИОННУЮ ЭКОНОМИКУ ПРИНИМАЮЩЕЙ СТРАНЫ

Рис. 4. Общемировая доля мигрантов среди различных категорий талантов



\* Единорогом принято называть компанию, которая достигла оценки в 1 млрд долл. США в течение не более чем десяти лет с момента основания, при этом не проходила первичное размещение на бирже (IPO) и остается в собственности своих создателей не менее чем на четверть.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным [15, 21–24].

# КАЖДЫЙ ТРЕТИЙ ОСНОВАТЕЛЬ КОМПАНИИ-ЕДИНОРОГА СОЗДАЛ ЕЕ ЗА ПРЕДЕЛАМИ СТРАНЫ СВОЕГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ

КЕЙС 2

Насчитывается 85 стран, из которых уехал хотя бы один будущий основатель компании-единорога (табл. 2). Стран, привлекательных для фаундеров, гораздо меньше – всего 32.

В ведущих инновационных центрах мира мигрировавшие таланты составляют значительную долю основателей компаний-единорогов. В Сингапуре данный показатель достигает 83%, в Лондоне – 54%, Нью-Йорке – 48%, Сан-Франциско – 46%, Бостоне – 44%.

Компания-единорог, основанная с участием хотя бы одного иностранного таланта, привлекает инвестиции,

сопоставимые с вложениями в единорога без зарубежного основателя, но при этом в среднем оценивается в 1.2 раза дороже.

**Табл. 2. Страны – лидеры по оттоку основателей компаний-единорогов**

	Уехавшие основатели, чел.	Доля от мирового числа уехавших основателей, %
ИЗРАИЛЬ	<b>151</b>	<b>15.4</b>
ИНДИЯ	<b>145</b>	<b>14.8</b>
КИТАЙ	<b>63</b>	<b>6.4</b>
США	<b>50</b>	<b>5.1</b>
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	<b>46</b>	<b>4.7</b>

Источник: Kutsenko E. et al. (2022) Relocation as a Driver of Innovative Activity: a Global Study of Unicorn Founders' Migration / Релокация как драйвер инновационной активности: глобальное исследование международной миграции основателей компаний-единорогов [23].

# ИНОСТРАННЫЕ КОРНИ ЕСТЬ У ОСНОВАТЕЛЕЙ 60% КОМПАНИЙ-ЕДИНОРОГОВ

КЕЙС 2

## checkout.com

Крупнейший финтех-стартап Европы, обрабатывающий онлайн-платежи по всему миру

Оценочная стоимость	40 млрд долл. США
Расположение	Лондон
Основатель	Гийом Пуза
Страна происхождения	Швейцария



## BrowserStack

Технологическая платформа для тестирования веб-сайтов и мобильных приложений

Оценочная стоимость	4 млрд долл. США
Расположение	Дублин
Основатели	Накул Аггарвал, Ритеш Арора
Страна происхождения	Индия

## wefox

Цифровая платформа для взаимодействия участников рынка страхования

Оценочная стоимость	5 млрд долл. США
Расположение	Берлин
Сооснователь	Джонатан Сеон
Страна происхождения	Испания

## RIPPLING

Разработчик комплексного программного обеспечения для автоматизации бизнес-процессов

Оценочная стоимость	14 млрд долл. США
Расположение	Сан-Франциско
Сооснователь	Прасанна Санкар
Страна происхождения	Индия

## :talkdesk®

Облачная платформа для взаимодействия с клиентами

Оценочная стоимость	10 млрд долл. США
Расположение	Сан-Франциско
Основатели	Тьяго Пайва, Кристина Фонсека
Страна происхождения	Португалия

## TradingView

Веб-сервис, социальная сеть и аналитическая платформа для трейдеров

Оценочная стоимость	3 млрд долл. США
Расположение	Нью-Йорк
Основатели	Константин Иванов, Денис Глоба, Станислав Боков
Страна происхождения	Россия

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Crunchbase [25].

# СТУДЕНТЫ СОСТАВЛЯЮТ САМУЮ МНОГОЧИСЛЕННУЮ ГРУППУ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ

**6.8** **млн**

иностранных студентов [21] формируют основную часть миграционных потоков талантов в мире (рис. 5).

**от 20  
до 30 лет**

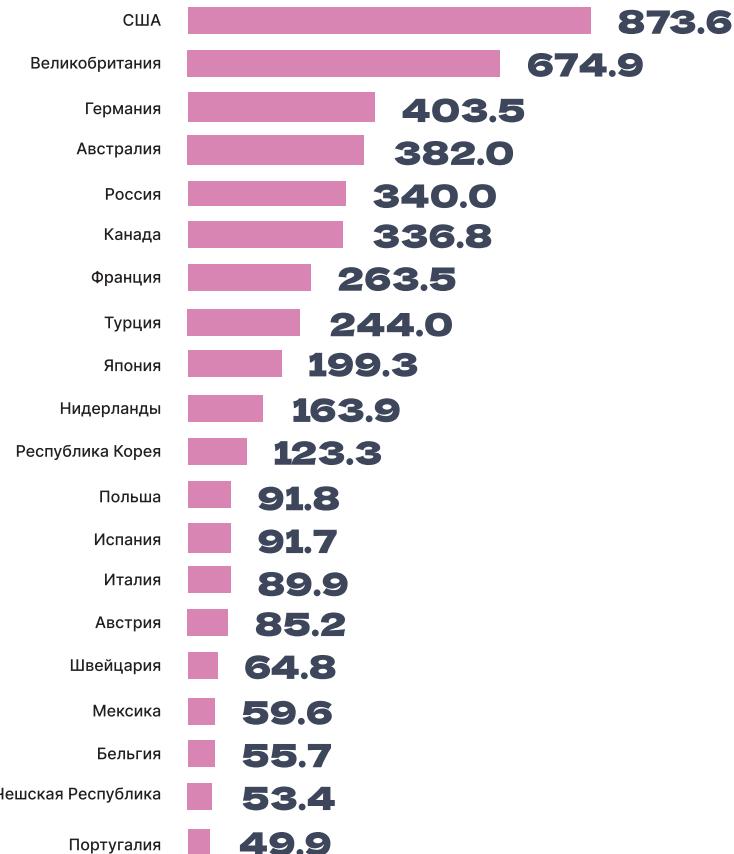
возраст самой мобильной группы населения [26].

После завершения обучения студенты проще интегрируются в страну, где они получали образование, и вносят вклад в местную экономику.

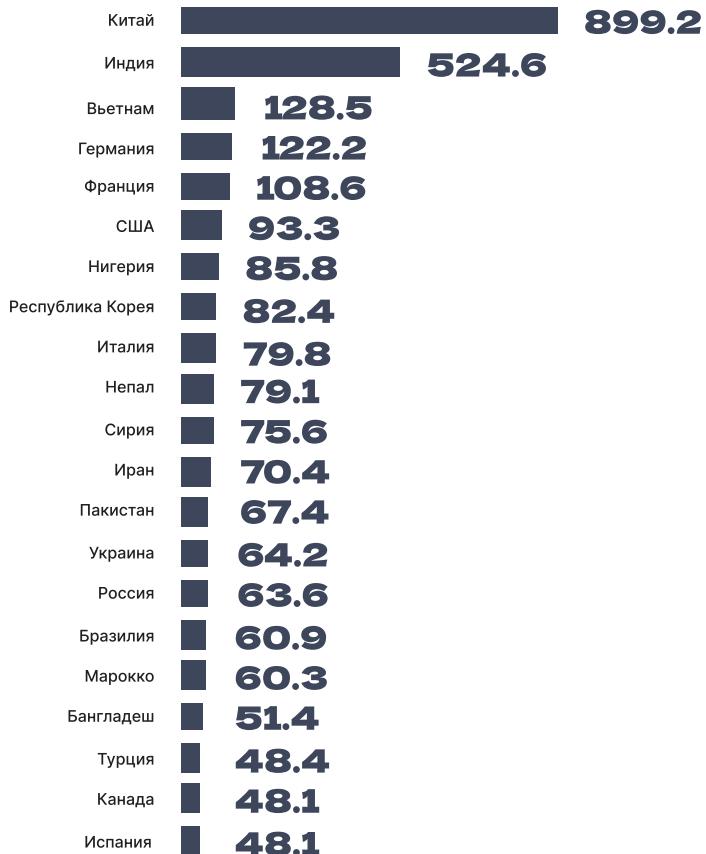
Многие иностранные выпускники возвращаются на родину, где применяют полученные за рубежом знания и опыт. Они часто инициируют совместные проекты с партнерами из страны обучения, содействуя развитию международных деловых, научных и культурных связей.

Рис. 5. Страны – лидеры по притоку и оттоку иностранных студентов: 2022, тыс. чел.

ПРИТОК



ОТТОК



Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным International Migration Outlook 2024 [27], значения по России – по данным ЮНЕСКО [21].

# БУДУЩИХ ВЫДАЮЩИХСЯ ТЕХНОПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ПРИВЛЕКАЮТ ВЕДУЩИЕ УНИВЕРСИТЕТЫ

Сильный академический бэкграунд сыграл решающую роль в судьбе большинства будущих основателей компаний-единорогов. Лучшие университеты привлекают таланты со всего мира, в том числе потенциальных технопредпринимателей (рис. 6).

После завершения обучения в зарубежном университете потенциальный основатель компании-единорога с большой вероятностью может остаться в стране получения образования и способствовать росту ее экономики.

**Рис. 6. Топ-10 университетов по численности выпускников – основателей единорогов, чел.**



Источник: Kutsenko E. et al. (2022) Relocation as a Driver of Innovative Activity: a Global Study of Unicorn Founders' Migration / Релокация как драйвер инновационной активности: глобальное исследование международной миграции основателей компаний-единорогов [23].

# КАЖДЫЙ ТРЕТИЙ ИНОСТРАННЫЙ ОСНОВАТЕЛЬ ЕДИНОРОГА ПОЛУЧИЛ ОБРАЗОВАНИЕ В СТРАНЕ МИГРАЦИИ

КЕЙС 3



Основатели **Матея Захария, Рейнольд Син**

Страны происхождения **Румыния, Китай**

Образование **Калифорнийский университет в Беркли (США)**

Расположение **Сан-Франциско**

Оценочная стоимость **62 млрд долл. США**

Матея Захария и Рейнольд Син переехали в США для получения степени PhD. В университете они начали работать над проектами, ставшими основой для Databricks – облачной платформы с интегрированным ИИ, ускоряющим процессы обработки больших данных. Databricks создает технологическую базу для развития сектора ИИ, что подтверждается инвестициями от крупных игроков, среди которых NVIDIA – разработчик графических процессоров для обучения сложных моделей и самая дорогая компания в мире по состоянию на 26.01.2025.



Основатели **братья Мартин, Масси и Метти Басири**

Страна происхождения **Иран**

Образование **Университет Ватерлоо, Колледж Конестога (Канада)**

Расположение **Ватерлоо**

Оценочная стоимость **4 млрд долл. США**

Мартин Басири, столкнувшись с трудностями при поступлении в канадский университет, поставил перед собой цель облегчить этот процесс для иностранных студентов. Вместе со своими младшими братьями, переехавшими учиться в Канаду вслед за ним, Мартин основал ApplyBoard – самую быстрорастущую канадскую технологическую компанию, помогающую студентам со всего мира отправиться на учебу за границу.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Crunchbase [25].

# ГОРОДА ТЕХАСА ПРИТЯГИВАЮТ ВЕДУЩИЕ ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПАНИИ И ИХ ТАЛАНТЛИВЫХ СОТРУДНИКОВ

КЕЙС 4

Зачастую международные потоки талантов формируют целые компании, переезжающие вместе со своими работниками и привлекающие новые таланты в другие страны и города. В последние годы центром притяжения американского высокотехнологичного бизнеса стал Техас. Штат лидирует по числу релокаций штаб-квартир публичных компаний США: за период 2018–2023 гг. 66 корпораций переехали в Остин, 32 – в Даллас, 25 – в Хьюстон. Остин привлекает в основном фирмы, занимающиеся разработкой ПО, Даллас – промышленные компании, Хьюстон – нефтегазовые корпорации (табл. 3). В числе факторов успешности городов Техаса – более доступные условия

ведения бизнеса и жизни по сравнению с популярными среди техногигантов Сан-Франциско и Нью-Йорком, налоговые льготы и проекты местных властей. Однако подобные условия характерны и для других локаций по всему миру, поэтому решающим фактором успеха стала уникальная интеллектуальная среда техасских городов. Наличие ведущих вузов, таких как Техасский университет в Остине, Университет Хьюстона, Университет Райса и Техасский университет в Далласе, а также значительная концентрация жителей с высшим образованием и специалистов, занятых в секторе хайтека, привлекают инновационные компании и таланты.

# ТЕХАС – ЛИДЕР ПО ЧИСЛУ РЕЛОКАЦИЙ АМЕРИКАНСКИХ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ КОРПОРАЦИЙ

КЕЙС 4

Табл. 3. Компании из перечня R&D Scoreboard 2500, переместившие штаб-квартиру в Остин, Хьюстон или Даллас

КОМПАНИЯ	МЕСТО ОСНОВАНИЯ	МЕСТО РЕЛОКАЦИИ	СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ГОД ПЕРЕНОСА ШТАБ-КВАРТИРЫ	ОБЪЕМ ЗАТРАТ НА R&D: 2022, МЛРД ЕВРО
ORACLE	Санта-Клара	Остин	Программное обеспечение и компьютерные сервисы	2020	<b>8.09</b>
TESLA	Санта-Клара	Остин	Автомобилестроение	2021	<b>2.88</b>
HEWLETT PACKARD ENTERPRISE	Пало-Альто	Хьюстон	Технологическое оборудование и аппаратура	2021	<b>1.92</b>
CATERPILLAR	Пеория	Даллас	Автомобилестроение	2022	<b>1.70</b>
AT&T	Бэдминстер	Даллас	Телекоммуникации	2008	<b>1.16</b>
EXXON MOBIL	Ньюарк и Нью-Йорк	Хьюстон	Добыча нефти и газа	2021	<b>0.77</b>
CIRRUS LOGIC	Солт-Лейк-Сити	Остин	Технологическое оборудование и аппаратура	1999	<b>0.44</b>
HALLIBURTON	Дункан	Хьюстон	Нефтяное оборудование, услуги и дистрибуция	2003	<b>0.32</b>
KIMBERLY-CLARK	Нина	Даллас	Товары личного пользования	1985	<b>0.27</b>
CELANESE	Нью-Йорк	Даллас	Химическая промышленность	2005	<b>0.11</b>

Источник: НИУ ВШЭ (2024) Рейтинг инновационной привлекательности мировых городов: 2024 [28].

# НЕ УДЕРЖАНИЕ, А ПРИВЛЕЧЕНИЕ ТАЛАНТОВ

Разнонаправленность миграционных потоков талантов обусловлена их высокой мобильностью и разнообразием мотиваций. Таланты из всех стран стремятся реализовать свой потенциал за рубежом, с получением международного опыта их востребованность повышается и в стране происхождения.

Фокус политики в отношении талантов смещается с узкой задачи «удерживать местных специалистов и предпринимателей в стране» на стратегическую – «привлекать иностранные таланты и возвращать собственные».

# ТАЛАНТЫ, ПОЛУЧИВШИЕ ОПЫТ ЗА РУБЕЖОМ, ОСОБЕННО ЦЕННЫ

КЕЙС 5



## КИТАЙ

В 2008 г. Китай в рамках программы «Тысяча талантов» начал активную кампанию по привлечению талантов, получивших образование за рубежом. Действие программы распространялось и на китайских граждан, окончивших иностранные вузы. С 2023 г. действует новая программа «Цимин» по привлечению в технологический сектор талантов, имеющих дипломы ведущих зарубежных университетов или получивших ученую степень за пределами Китая [29].



## КАЗАХСТАН

В 2024 г. в Казахстане была создана база данных из 680 ученых, уехавших из страны и работающих в ведущих зарубежных университетах и исследовательских организациях. Национальное правительство реализует меры по использованию их потенциала для развития науки в стране, включая репатриацию исследователей на постоянной или временной основе и направление молодых казахстанских специалистов на обучение к мигрировавшим ученым [30].

# МИГРАЦИЯ ТАЛАНТОВ СОПРЯЖЕНА СО МНОЖЕСТВОМ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА ЭФФЕКТОВ

Влияние миграции на экономику и другие сферы жизни общества изучается еще с 1950-х гг. [31].

Современные исследования сфокусированы на иностранных талантах, которые вносят особенно заметный вклад в социально-экономический рост.

Привлечение специалистов высокой квалификации и предпринимателей из-за рубежа создает предпосылки к многоаспектному развитию принимающих обществ на всех уровнях – от национального до корпоративного (рис. 7).

**Рис. 7. Эффекты привлечения талантов из-за рубежа**

	НАЦИОНАЛЬНЫЕ	МЕСТНЫЕ	КОРПОРАТИВНЫЕ
<b>ЭКОНОМИЧЕСКИЕ</b>	Экономический рост, новые рабочие места	Повышение деловой активности в регионах и городах	Рост производительности труда
<b>ИННОВАЦИОННЫЕ</b>	Развитие наукоемких и высокотехнологичных отраслей	Инновационный рост городов и кластеров	Повышение инновационной активности компаний
<b>НАУЧНЫЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ</b>	Повышение качества исследований и подготовки кадров	Создание точек притяжения талантливых ученых и студентов	Ускорение разработки новых технологий, продуктов и услуг
<b>КУЛЬТУРНЫЕ</b>	Рост креативных индустрий	Развитие культурно-кreatивных пространств	Выход на новые зарубежные рынки
<b>СОЦИАЛЬНЫЕ</b>	Повышение уровня профессионализма населения	Усиление социальных связей	Развитие международных партнерств
<b>РЕПУТАЦИОННЫЕ</b>	Улучшение имиджа и привлекательности страны	Формирование бренда территории	Рост интереса и доверия инвесторов

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе анализа академических публикаций и экспертных докладов [4, 15, 28, 32–44].

# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЭФФЕКТЫ МИГРАЦИИ ТАЛАНТОВ

## НАЦИОНАЛЬНЫЕ

Предоставление иностранным талантам возможностей по запуску бизнеса и стартапов способствует созданию новых рабочих мест.

## МЕСТНЫЕ

Концентрация иностранных талантов в регионах и городах повышает локальную деловую активность.

## КОРПОРАТИВНЫЕ

Привлечение иностранных талантов в компании позволяет увеличивать объемы производства и прибыль.

## в 2 РАЗА

чаще иностранцы открывают бизнес и создают стартапы, чем местные предприниматели [32]

# 25%

предпринимателей и изобретателей в США – иностранцы [33]

# на 15%

прибыльнее своих конкурентов компании с иностранцами в числе руководителей [34]

# на 20%

более высокие показатели производительности труда имеют компании, привлекающие таланты [35]

# СОЗДАТЕЛЯМИ КРУПНЫХ КОМПАНИЙ ЧАСТО ВЫСТУПАЮТ ИНОСТРАННЫЕ ТАЛАНТЫ

КЕЙС 6



Лидер на рынке  
технологий видеосвязи

Основатель

**Эрик Юань**

Страна происхождения

**Китай**

Страна основания

**США**

Оценочная стоимость

**25.1 млрд долл. США**



**NVIDIA**

Крупнейший производитель  
графических процессоров

Сооснователь

**Дженсен Хуанг**

Страна происхождения

**Китай (Тайвань)**

Страна основания

**США**

Оценочная стоимость

**3.3 трлн долл. США**



Ведущий провайдер  
интернет-аукционов

Основатель

**Пьер Омидьяр**

Страна происхождения

**Франция**

Страна основания

**США**

Оценочная стоимость

**30.2 млрд долл. США**

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным [36] на 31.12.2024.

# ИННОВАЦИОННЫЕ ЭФФЕКТЫ МИГРАЦИИ ТАЛАНТОВ

## НАЦИОНАЛЬНЫЕ

Иностранные таланты вносят вклад в развитие научноемких и высокотехнологичных отраслей.

**30%**

занятых в STEM-индустриях в США – иностранные таланты [15]

**20%**

выданных в США патентов содержат в числе изобретателей выходцев из Китая и Индии (рис. 8) [1]

## МЕСТНЫЕ

Иностранные таланты способствуют инновационному росту в городах, повышению конкурентоспособности кластеров.

**НА  
4.65  
БАЛЛА**

увеличивается индекс городских инноваций при росте численности иностранных талантов на 1% [37]

## КОРПОРАТИВНЫЕ

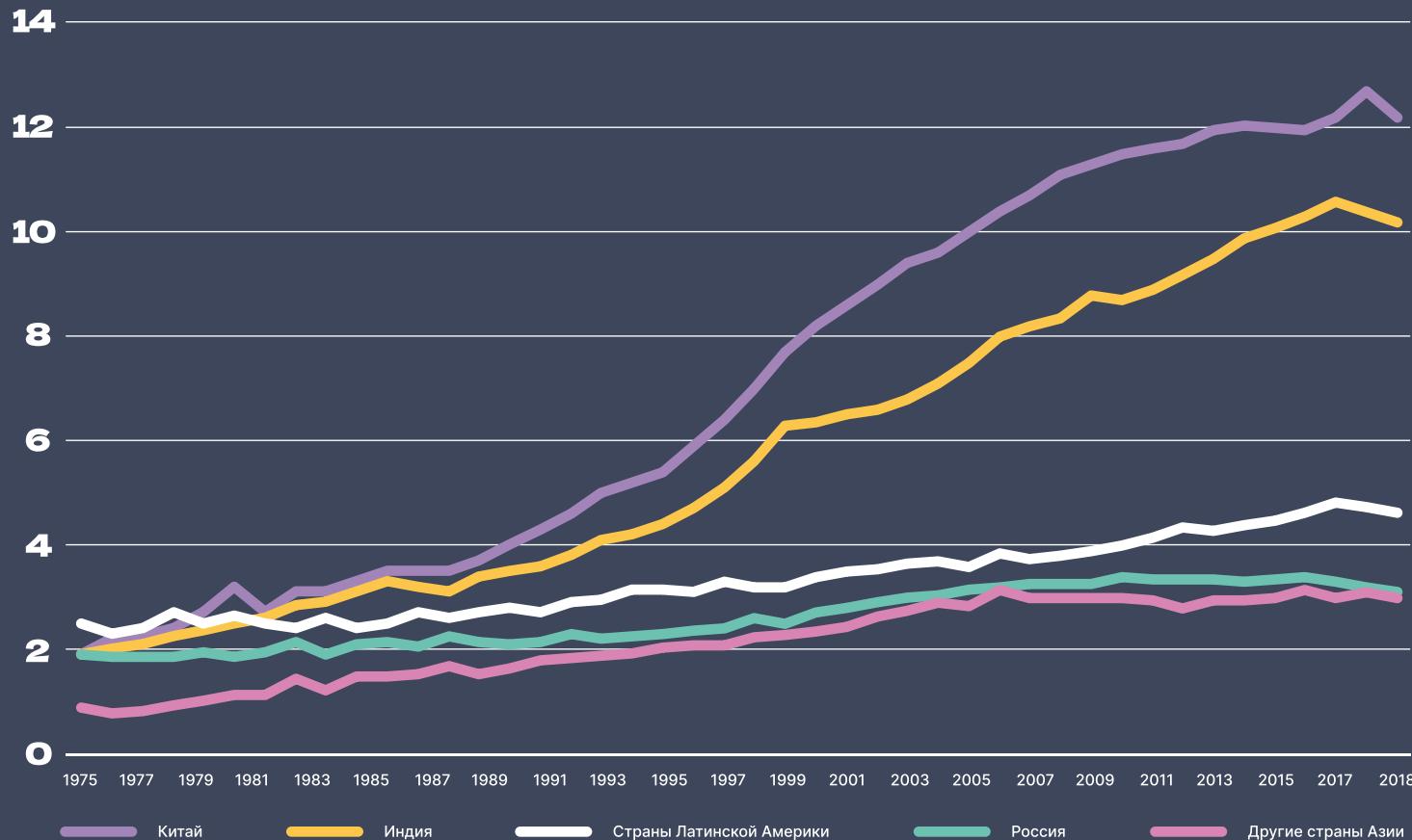
Иностранные таланты повышают инновационную активность компаний.

**НА  
75%**

повышается вероятность попадания в топ-50 перечня наиболее инновационных компаний в мире BCG's Most Innovative Companies за счет привлечения иностранных талантов на руководящие должности [33]

Рис. 8. Динамика патентных заявок в США по странам (регионам) происхождения авторов, %

КЕЙС 7



Источник: Kerr W. (2020) Global Talent and US Immigration Policy [38].

# НАУЧНЫЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ МИГРАЦИИ ТАЛАНТОВ

## НАЦИОНАЛЬНЫЕ

Международный опыт и лучшие практики, привносимые иностранными исследователями и преподавателями, способствуют научным достижениям и адаптируют университеты к современным требованиям глобального рынка труда.

## МЕСТНЫЕ

Выдающиеся иностранные ученые стимулируют формирование особой локальной научной среды, способствующей возникновению местных точек притяжения для других ученых и наиболее мотивированных студентов.

## КОРПОРАТИВНЫЕ

Привлечение «звездных» исследователей в высоко-технологичные компании стало распространенной моделью для разработки передовых продуктов и повышения глобальной конкурентоспособности [39].



### РАЗВИТИЕ НАУКИ



### ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ



### ДОСТУП К «ЗВЕЗДНЫМ» ИССЛЕДОВАТЕЛЯМ

# КАЖДЫЙ ТРЕТИЙ ЛАУРЕАТ НОБЕЛЕВСКОЙ ПРЕМИИ РАБОТАЕТ ЗА ПРЕДЕЛАМИ СТРАНЫ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

КЕЙС 8

## ЭММАНЮЭЛЬ ШАРПАНТЬЕ



Нобелевская премия по химии 2020 г.  
за разработку метода редактирования генома

Страна  
происхождения  
**Франция**

Организация  
**Институт инфекционной  
биологии Общества Макса  
Планка (Германия)**

## ШТЕФАН ХЕЛЛЬ



Нобелевская премия по химии 2014 г. за разработки  
в области флуоресцентной микроскопии

Страна  
происхождения  
**Румыния**

Организация  
**Институт инфекционной  
биологии Общества Макса  
Планка (Германия)**

## МАЙКЛ ХОУТОН



Нобелевская премия по физиологии  
и медицине 2020 г. за открытие вируса гепатита С

Страна  
происхождения  
**Великобритания**

Организация  
**Университет  
Альберты (Канада)**

## БРАЙАН ШМИДТ



Нобелевская премия по физике 2011 г.  
за открытие ускоренного расширения Вселенной

Страна  
происхождения  
**США**

Организация  
**Австралийский  
национальный  
университет (Австралия)**

# КУЛЬТУРНЫЕ ЭФФЕКТЫ МИГРАЦИИ ТАЛАНТОВ

## НАЦИОНАЛЬНЫЕ

Иностранные таланты положительно влияют на развитие креативных индустрий [40], способствуют повышению культурного разнообразия принимающей страны.

## МЕСТНЫЕ

Иностранные таланты становятся ядром развития культурных кластеров и пространств, способствуя росту креативного сектора в регионах и городах [40].

## КОРПОРАТИВНЫЕ

Иностранные таланты помогают компаниям понимать культурные особенности стран своего происхождения, что способствует выходу на новые зарубежные рынки [41].



**РОСТ  
КРЕАТИВНЫХ  
ИНДУСТРИЙ**



**РАЗВИТИЕ  
КУЛЬТУРНО-  
КРЕАТИВНЫХ  
ПРОСТРАНСТВ**



**ВЫХОД  
НА ЗАРУБЕЖНЫЕ  
РЫНКИ**

# ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ В ДУБАЙ СПОСОБСТВОВАЛО СТРЕМИТЕЛЬНОМУ РОСТУ КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ

КЕЙС 9



ОАЭ

Программа The Talent Pass, реализуемая в рамках Свободной экономической зоны аэропорта Дубай, предназначена для фрилансеров и предпринимателей в сфере искусства, культуры, образования, СМИ, маркетинга.

Участникам предоставляется доступ к сообществу из более чем 2500 международных компаний, охватывающих свыше 20 секторов экономики [42].

В результате реализации целенаправленной политики по привлечению иностранных талантов Дубай улучшил позиции в международных рейтингах.

Одним из факторов роста креативных индустрий в ОАЭ стала мода класса люкс: молодые бренды, основанные в других странах, репатриировались в Дубай благодаря высокой концентрации в городе целевой аудитории и благоприятному режиму ведения бизнеса.

Помимо моды, в Дубае развивается индустрия архитектуры: международные компании, в частности Zaha Hadid Architects со штаб-квартирой в Лондоне, открывают здесь свои офисы и притягивают начинающих архитекторов.

НА  
**38**  
СТРОК

поднялся Дубай  
в субрейтинге креативных  
индустрий HSE GCI 2024:  
с 76-го на 38-е место [28]

# СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ МИГРАЦИИ ТАЛАНТОВ

## НАЦИОНАЛЬНЫЕ

Иностранные таланты не вытесняют местных работников с рынка труда, а создают конкурентную среду и делятся уникальными компетенциями, повышая уровень профессионализма населения.

## МЕСТНЫЕ

Иностранные таланты часто имеют высокий социальный статус. Члены их семей также с большой вероятностью интегрируются в местный социум и будут способствовать развитию социальных связей [43].

## КОРПОРАТИВНЫЕ

Внутри корпоративных структур происходит обмен опытом между иностранными и местными сотрудниками. Связи работников с исторической родиной позволяют компаниям лучше выстраивать отношения со странами происхождения талантов.



**ПОВЫШЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛИЗМА  
НАСЕЛЕНИЯ**



**УСИЛЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
СВЯЗЕЙ**



**РАЗВИТИЕ  
МЕЖДУНАРОДНЫХ  
ПАРТНЕРСТВ**

# ТАЛАНТЫ ПЕРЕЕЗДАЮТ С СУПРУГАМИ: ПРИМЕР КАРИНТИИ

КЕЙС 10



## АВСТРИЯ

Власти австрийской федеральной земли Каринтия нашли возможность реализовать потенциал членов семьи привлеченных иностранных талантов. В целях интеграции супругов в местный рынок труда была запущена программа Dual Career Couples, в рамках которой обеспечивается их взаимодействие с местными компаниями и учреждениями [43].

Для участников программы продолжительностью от 6 до 15 месяцев разрабатывается индивидуальный план адаптации, включающий курсы немецкого языка, консультации по получению признанной в Австрии квалификации, обучение необходимым навыкам и поддержку в планировании карьеры.

Процесс интеграции супругов талантов в местный рынок труда завершается специальными сессиями, которые знакомят кандидатов с потенциальными работодателями.

**70%**

иностранных талантов  
мигрируют в Каринтию  
вместе с супругами

**90%**

из них имеют  
высшее образование

# РЕПУТАЦИОННЫЕ ЭФФЕКТЫ МИГРАЦИИ ТАЛАНТОВ

## НАЦИОНАЛЬНЫЕ

Привлечение и успешная интеграция иностранных талантов способствуют укреплению торгово-экономических и культурно-гуманитарных связей с другими странами, выступая в качестве инструмента «мягкой силы».

## МЕСТНЫЕ

Иностранные таланты являются неотъемлемой частью формирования территориального бренда в передовых высокотехнологичных отраслях. Крупные международные компании стремятся расположить свои штаб-квартиры и филиалы в местах сосредоточения талантов.

## КОРПОРАТИВНЫЕ

Наличие иностранных талантов в компании свидетельствует о ее конкурентоспособности на мировом рынке труда и укрепляет репутацию бизнеса за рубежом, что повышает интерес и доверие инвесторов.



**УЛУЧШЕНИЕ ИМИДЖА СТРАНЫ**



**ФОРМИРОВАНИЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО БРЕНДА**



**РОСТ ИНТЕРЕСА И ДОВЕРИЯ ИНВЕСТОРОВ**

# ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ БРЕНД ПРИВЛЕКАЕТ ИНОСТРАННЫЕ ТАЛАНТЫ

КЕЙС 11



## КРЕМНИЕВАЯ ДОЛИНА

Кремниевая долина – всемирно известная часть агломерации вдоль залива Сан-Франциско с центром в городе Сан-Хосе, отличающаяся высокой плотностью высокотехнологичных компаний. Сформировавшийся бренд территории продолжает привлекать лучших специалистов, а название «Кремниевая долина» стало нарицательным и используется для обозначения инновационных кластеров по всему миру.

**70%**

ИТ-специалистов  
Кремниевой долины –  
иностранные таланты [15]



## ШАНХАЙ

Власти Шанхая позиционируют мегаполис как «город талантов», делая акцент не только на формировании рамочных условий для привлечения иностранных специалистов, но и работая над брендом города. Многовековой образ Шанхая как главного порта страны, через который происходило торговое и культурное взаимодействие с ведущими государствами, и сегодня помогает городу в борьбе за звание ведущего инновационного хаба в мире [28].

**441**  
тыс.

разрешений на работу  
иностранным талантам  
в общей сложности было  
выдано в Шанхае  
по состоянию на 2024 г. [44]

# **ИНСТРУМЕНТЫ КОНКУРЕНЦИИ ЗА ИНОСТРАННЫЕ ТАЛАНТЫ**



# КОНКУРЕНЦИЯ ЗА ИНОСТРАННЫЕ ТАЛАНТЫ ВЫВЕЛА МЕХАНИЗМЫ ИХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ДАЛЕКО ЗА РАМКИ КЛАССИЧЕСКИХ РАБОЧИХ ВИЗ

Первые специальные визовые программы привлечения высококвалифицированной рабочей силы появились во второй половине XX в.; среди них – программа для квалифицированных рабочих в Канаде и виза H-1B в США. В дальнейшем право на получение визы приобрели соискатели, имеющие выдающиеся достижения; в числе таких виз – Tier 1 (Exceptional Talent) в Великобритании. Со временем понятие «талант» в зарубежных странах стало охватывать все больше категорий заявителей (см. с. 27), что привело к обновлению существующих и разработке новых визовых программ.

**>70 стран**

по состоянию на конец 2024 г. реализуют специализированные визовые программы талантов.

В настоящее время визовые программы выступают важным, но недостаточным условием для привлечения иностранных талантов. В комплексе данный процесс предусматривает несколько этапов (рис. 9) и реализуется посредством множества инструментов (рис. 10).

**Рис. 9. Концептуальная схема привлечения иностранных талантов**



Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ.

**Рис. 10. Инструменты привлечения иностранных талантов**



Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе анализа зарубежных программ привлечения иностранных талантов.

# МАРКЕТИНГ И ИНФОРМИРОВАНИЕ

Создание благоприятного имиджа локации предполагает ее позиционирование как центра притяжения иностранных талантов и способствует росту привлекательности страны или города в их глазах.

Информационный портал служит отправной точкой в принятии решения о релокации, повышая уровень осведомленности иностранных талантов о процедуре переезда и доступных мерах поддержки принимающей стороны.

Цифровая платформа с базой вакансий позволяет иностранным талантам найти работу в новой стране или городе, взаимодействовать с потенциальным работодателем и получить представление о вариантах профессиональной реализации.



**ИМИДЖ  
БЛАГОПРИЯТНОЙ  
ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ  
ТАЛАНТОВ  
ЛОКАЦИИ**



**ИНФОРМАЦИЯ  
О РЕЛОКАЦИИ И МЕРАХ  
ПОДДЕРЖКИ  
ИНОСТРАННЫХ  
ТАЛАНТОВ**



**ЦИФРОВАЯ  
БАЗА  
ВАКАНСИЙ**



# БИЛЬБАО

## МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПОРТАЛ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ

Организация Bizkaia Talent при Департаменте экономического развития Правительства Бискайи (Испания) занимается продвижением Бильбао как центра притяжения иностранных талантов, используя одноименный информационный портал [45].

Портал предоставляет сведения обо всех программах города, направленных на поиск и привлечение высококвалифицированных специалистов.

Интегрированная с ним интерактивная карта Basque Talent Map содержит разнообразную аналитику по высококвалифицированным специалистам на местном рынке труда. Специальное мобильное приложение Bizkaia Talent упрощает поиск вакансий с помощью многофункциональной базы данных.

# ВИЗОВЫЕ ПРОГРАММЫ

Специальные визы для иностранных талантов дают право на въезд, проживание и работу на территории другой страны по упрощенной процедуре при условии соответствия заявителей определенным критериям, указывающим на их выдающиеся способности, высокую квалификацию или значительный потенциал.



**СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВИЗЫ  
ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ  
ТАЛАНТОВ**



**ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ  
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВИДА  
НА ЖИТЕЛЬСТВО**

# ОАЭ И ФРАНЦИЯ

## ВИЗЫ ДЛЯ ТАЛАНТОВ

КЕЙС 13



### GOLDEN VISA [46]

#### Получатели

12 категорий иностранных талантов, среди которых:

- исследователи и высококвалифицированные профессионалы
- исполнительные директора
- выдающиеся студенты и выпускники

#### Условия и особенности предоставления

Зависят от категории таланта. Например, студентам необходимо обучаться в ведущих университетах мира и демонстрировать высокую академическую успеваемость.

**Срок действия:** от пяти до десяти лет.

#### Преимущества

Право работать в ОАЭ без налогообложения доходов, возможность участвовать в специальных программах медицинского страхования.



### PASSEPORT TALENT [47]

#### Получатели

11 категорий иностранных талантов, среди которых:

- инвесторы, в том числе венчурные
- основатели стартапов
- высококвалифицированные профессионалы
- лица с международным признанием

#### Условия и особенности предоставления

Подтверждение статуса таланта. Например, инвесторам необходимо вложить не менее 300 тыс. евро во французские компании, основателям стартапов – предоставить бизнес-план.

**Срок действия:** от трех месяцев до четырех лет.

#### Преимущества

Право получить ВНЖ на срок до четырех лет с возможностью продления и последующего получения карты резидента.

# ПОРТУГАЛИЯ

## ВИЗА ДЛЯ ЦИФРОВЫХ КОЧЕВНИКОВ

КЕЙС 14

Визы для цифровых кочевников ввели уже порядка 40 государств мира, и их перечень продолжает расширяться. Первоначально подобные визы были распространены в приморских странах с комфортным климатом, однако в настоящее время их выдают и страны с менее благоприятными природными условиями.

### Получатели

Высококвалифицированные специалисты и фрилансеры, имеющие возможность работать удаленно.

### Условия и особенности предоставления

Заявителю необходимо подтвердить определенный уровень дохода, удаленную занятость и наличие медицинской страховки.

**Срок действия:** от шести месяцев (Исландия) до десяти лет (ОАЭ, Таиланд).



### DIGITAL NOMAD VISA [48]

#### Получатели

Работающие дистанционно иностранные сотрудники компаний, зарегистрированных за пределами Португалии, предприниматели и самозанятые.

#### Условия и особенности предоставления

Заявителю необходимо подтвердить доход в размере не ниже 3280 евро в месяц, а также иметь на счету в португальском банке сумму не менее 9840 евро.

**Срок действия:** два года с возможностью продления на три года.

#### Преимущества

- Право претендовать на постоянный ВНЖ по истечении пяти лет после первой подачи заявления на ВНЖ
- Право оформить визы для членов семьи

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе анализа зарубежных программ привлечения иностранных талантов.

# ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

## ВИЗА ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ЛУЧШИХ УНИВЕРСИТЕТОВ МИРА

КЕЙС 15

Отдельную целевую группу привлечения иностранных талантов составляют выпускники ведущих университетов мира.



### HIGH POTENTIAL INDIVIDUAL VISA [49]

#### Получатели

Лица, имеющие диплом бакалавра, магистра или степень PhD университетов мира, входящих в топ-50 рейтингов Quacquarelli Symonds, Times Higher Education, Academic Ranking of World Universities.

#### Условия и особенности предоставления

Диплом или ученая степень должны быть получены не более пяти лет назад. Знание английского языка – на уровне B2 (уверенное владение) или выше.

#### Срок действия

Виза выдается на срок до двух лет, заявителям со степенью PhD – до трех лет. По окончании срока действия визы выпускники могут подать заявку на ее продление в рамках других визовых программ.

#### Преимущества

- Право подачи заявления на визу без предварительного приглашения от работодателя
- Возможность перехода на другие типы виз
- Право оформления визы для членов семьи
- Право на работу в стране без ограничений по видам профессий

# МАТЕРИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ

Помощь при переезде, как правило, включает оплату сопутствующих расходов (в частности, транспортных) либо субсидирование аренды или покупки жилья. В ряде стран (например, в Сингапуре и Катаре) и городов (в частности, в Шанхае) практикуется непосредственное предоставление жилья для иностранных талантов.

Финансовая поддержка может выражаться как в единовременных, так и в периодических выплатах. Единовременные выплаты обычно предоставляются сразу при переезде на новое место.

Периодические выплаты направлены на компенсацию различных затрат, например на покрытие образовательных расходов.



**ПОМОЩЬ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ**



**ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ИЛИ ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ВЫПЛАТЫ**



# ЭР-РИЯД

## РОДНЫЕ СТЕНЫ ДЛЯ ИНОСТРАНЦЕВ

Экспатов, приезжающих из стран с отличными от местных культурными и религиозными обычаями, привлекают компаунды – закрытые жилищные комплексы, предлагающие условия для комфорtnого проживания представителей всех национальностей. В случае аренды жилья в компаундах работодатель может напрямую покрывать расходы либо предоставлять жилищную субсидию, частично или полностью компенсирующую затраты на аренду.

Примером компаунда в Эр-Рияде служит престижный жилой комплекс Al Bustan Village, на территории которого расположены более тысячи апартаментов и вилл, а также множество объектов инфраструктуры, включая спортивные комплексы, бассейны, магазины, рестораны и кинотеатр, международные школы [50].



ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

# ШЭНЬЧЖЭНЬ

## ГРАНТЫ ИНОСТРАННЫМ ТАЛАНТАМ

С 2010 г. в Шэньчжэне реализуется программа «Павлин», направленная на привлечение признанных ученых, изобретателей, топ-менеджеров инновационных компаний, титулованных спортсменов, именитых деятелей культуры и креативных индустрий, получивших опыт работы за рубежом китайских талантов (табл. 4).

**3** тыс.

**СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕРЕЕХАЛИ  
В ШЭНЬЧЖЭНЬ ИЗ-ЗА РУБЕЖА  
ЗА ПЕРВЫЕ НЕСКОЛЬКО ЛЕТ  
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ [51].**



ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ  
ИЛИ ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ВЫПЛАТЫ



СУБСИДИЯ НА АРЕНДУ  
ИЛИ ПОКУПКУ ЖИЛЬЯ

КЕЙС 17



**Табл. 4. Меры по привлечению иностранных талантов в Шэньчжэнь. Программа «Павлин»**

	КАТЕГОРИЯ А	КАТЕГОРИЯ В	КАТЕГОРИЯ С
Примеры групп талантов	CEO, технические директора и директора по R&D компаний из списка Fortune Global 500	Победители конкурсов промышленного дизайна iF Design Awards или Red Dot Design Award	Постдоки из Китая, проработавшие в зарубежных исследовательских организациях более двух лет
Единовременная выплата	До 3 млн юаней (404.6 тыс. долл. США)	До 2 млн юаней (272.1 тыс. долл. США)	До 1.6 млн юаней (215.8 тыс. долл. США)
Субсидия на жилье	До 4800 юаней (656 долл. США) в месяц	До 3200 юаней (437 долл. США) в месяц	До 2560 юаней (350 долл. США) в месяц
Дополнительные меры поддержки	<ul style="list-style-type: none"> <li>Медицинская страховка для заявителей и членов их семей</li> <li>Трудоустройство супругов и образовательные услуги для детей</li> <li>Премии и бонусы за достижения и успешные проекты</li> <li>Упрощенное получение вида на жительство</li> </ul>		

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным [52, 53].

# ШАНХАЙ

## ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ В БЫСТРОРАСТУЩИЕ РАЙОНЫ ГОРОДА

Шанхай занимает первое место в Китае по числу привлеченных иностранных высококвалифицированных специалистов [54]. Такой результат стал возможен благодаря исторической роли города как главного морского порта Поднебесной и центра притяжения крупных международных компаний, а также широкой линейке мер поддержки талантливых иностранцев.

Например, быстрорастущий район Шанхая Пудун предлагает значительные материальные стимулы для переехавших «жемчужных талантов» – выдающихся ученых, инженеров, технопредпринимателей и опытных специалистов (табл. 5).



ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ  
ИЛИ ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ВЫПЛАТЫ



СУБСИДИЯ НА АРЕНДУ  
ИЛИ ПОКУПКУ ЖИЛЬЯ

КЕЙС 18





Район планирует привлечь более десяти «жемчужных талантов», свыше 300 «ведущих жемчужных талантов», более 600 «элитных жемчужных талантов» и более 1000 «жемчужных инженеров» [55].

**Табл. 5. Меры по привлечению иностранных талантов в Новый район Пудун (Шанхай).  
Программа жемчужных талантов**

	ЖЕМЧУЖНЫЙ ТАЛАНТ	ВЕДУЩИЙ ЖЕМЧУЖНЫЙ ТАЛАНТ	ЭЛИТНЫЙ ЖЕМЧУЖНЫЙ ТАЛАНТ	ЖЕМЧУЖНЫЙ ИНЖЕНЕР
Группы талантов	Руководители крупных инновационных проектов	Обладатели международных достижений	Выдающиеся молодые предприниматели или учёные с высоким потенциалом роста	Специалисты в стратегически значимых отраслях Нового района Пудун с пятилетним стажем
Единовременная субсидия	2 млн юаней (274.9 тыс. долл. США)	1 млн юаней (137.5 тыс. долл. США)	500 тыс. юаней (68.7 тыс. долл. США)	200 тыс. юаней (27.5 тыс. долл. США)
Ежегодные выплаты	До 5 млн юаней (687.3 тыс. долл. США)	До 3 млн юаней (412.4 тыс. долл. США)	До 2 млн юаней (274.9 тыс. долл. США)	До 500 тыс. юаней (68.5 тыс. долл. США)
Жилищная поддержка	Квартира площадью до 300 м <sup>2</sup> или субсидия на аренду в размере до 30 тыс. юаней (4.1 тыс. долл. США) в месяц	Субсидия на аренду в размере до 6 тыс. юаней (824 долл. США) в месяц на срок до пяти лет	Субсидия на аренду в размере до 3 тыс. юаней (412 долл. США) в месяц на срок до трех лет	Субсидия на аренду в размере до 3 тыс. юаней (412 долл. США) в месяц на срок до трех лет

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным [56, 57].

# СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ

Сервисные центры содействуют иностранным талантам в оформлении необходимых документов для проживания и ведения трудовой либо предпринимательской деятельности на территории страны, получении доступа к банковским сервисам, медицинскому обслуживанию и иным базовым услугам, оказывают юридические консультации.



**УСЛУГИ СЕРВИСНЫХ  
ЦЕНТРОВ**

Центры адаптации помогают иностранным талантам интегрироваться в новое общество посредством языковых курсов, программ менторства и адаптации членов семьи таланта, культурных мероприятий и пр.



**УСЛУГИ ЦЕНТРОВ  
АДАПТАЦИИ**



# КОПЕНГАГЕН

## БЕСПЛАТНАЯ ПОМОЩЬ В АДАПТАЦИИ

Сервисный центр International Citizen Service оказывает помощь иностранным талантам в оформлении персонального идентификационного номера, медицинской и налоговой карт и иных необходимых документов на безвозмездной основе [58]. Служба работает через центр адаптации International House Copenhagen, который предоставляет информационную и консультационную помощь, проводит специализированные мероприятия и реализует программы по трудоустройству и планированию карьеры, например Get Started – бесплатный однодневный курс по поиску работы для иностранных талантов.



УСЛУГИ СЕРВИСНЫХ ЦЕНТРОВ



УСЛУГИ ЦЕНТРОВ АДАПТАЦИИ

# ЛЮКСЕМБУРГ

## ПОДДЕРЖКА В ИЗУЧЕНИИ ОФИЦИАЛЬНЫХ ЯЗЫКОВ

В рамках Контракта о приеме и интеграции, рассчитанного на иностранных граждан старше 16 лет, государство субсидирует обучение на языковых курсах [59].

Программа позволяет изучить один из трех официальных языков Люксембурга (люксембургский, французский или немецкий) до уровня A1 (начальный уровень владения языком).



языковые курсы

КЕЙС 20



# СИНГАПУР

## УКРЕПЛЕНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Национальный совет по интеграции стремится повысить осведомленность своих граждан о важности взаимодействия с представителями других стран и культур [60]. Совет помогает иностранцам адаптироваться к сингапурскому образу жизни путем организации различных мероприятий.

Учрежденный советом Фонд финансирует проекты, культурные мероприятия и образовательные программы, направленные на укрепление взаимопонимания и взаимодействия между местными жителями и иностранцами [61].



КУЛЬТУРНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

# ОКЛЕНД

## ПОГРУЖЕНИЕ В КУЛЬТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ

Опыт города, ставшего домом для представителей более 170 национальностей, подчеркивает важность межкультурного диалога, обмена опытом и знакомства с разнообразием обычая [62]. К числу крупнейших мероприятий, проводимых при поддержке Городского совета Окленда в целях интеграции иностранных талантов в местную общественную жизнь, относятся выставка Migrant Expo, фестивали Pasifika Festival и Auckland Arts Festival.

В рамках программы Inclusive Auckland Framework, направленной на реализацию в Окленде политики интеркультурализма, участие недавно приехавших иностранцев во множестве общественно значимых инициатив признается неотъемлемой частью их социокультурной интеграции [63].

КЕЙС 22



КУЛЬТУРНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

# МОНРЕАЛЬ

## ПОДДЕРЖКА ТАЛАНТОВ И ИХ СЕМЕЙ НА ПУТИ ИНТЕГРАЦИИ

Montréal International – некоммерческая организация, созданная в 1996 г. в целях содействия локализации офисов международных компаний и переезду иностранных талантов в Монреаль и провинцию Квебек [64]. Montréal International, в частности, реализует инициативы, направленные на привлечение специалистов из-за рубежа – Talent Montréal и иностранных студентов – I choose Montréal.

Организация проводит обучение и оказывает поддержку в адаптации супружей переехавших специалистов. Например, предлагает помочь в поиске работы, организует ознакомительные семинары по различным аспектам жизни в новой среде и проводит бесплатные консультации по вопросам воссоединения семьи.



ПОДДЕРЖКА В АДАПТАЦИИ ЧЛЕНОВ СЕМЬИ

# УСЛОВИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА

Упрощенный доступ к инфраструктуре предполагает предоставление иностранным талантам материально-технических ресурсов для эффективного выполнения профессиональных задач.

Проектная поддержка способствует снижению финансовой нагрузки при реализации иностранными талантами собственных проектов и позволяет им запускать более масштабные и наукоемкие инициативы совместно с партнерами из принимающей страны.

Нетворкинг создает возможности для расширения взаимодействия зарубежных специалистов и предпринимателей с представителями местного научного и делового сообщества в целях интеграции иностранных талантов в уже существующие в стране проекты.

Специальные корпоративные программы сосредоточены на поиске высококвалифицированных специалистов для усиления кадрового потенциала компаний. Подобные инициативы помогают интегрировать иностранные таланты в местный бизнес, стимулируя инновации и выход на зарубежные рынки.



ПРОЕКТНАЯ  
ПОДДЕРЖКА



УПРОЩЕННЫЙ ДОСТУП  
К ИННОВАЦИОННОЙ  
ИНФРАСТРУКТУРЕ



СОДЕЙСТВИЕ  
НЕТВОРКИНГУ



СПЕЦИАЛЬНЫЕ  
КОРПОРАТИВНЫЕ  
ПРОГРАММЫ

# ДУБАЙ

## СТАВКА НА ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ

Город создает открытую мультикультурную деловую среду, что проявляется в организации глобальных мероприятий – всемирной Expo 2020 и GITEX, одной из крупнейших технологических выставок на Ближнем Востоке. Местные компании, особенно из хайтек- и финансового секторов, активно сотрудничают с иностранными талантами в рамках программ наставничества и совместных предприятий.

Фонд будущего Дубая регулярно проводит инновационные конкурсы и организует акселераторы, которые объединяют иностранных предпринимателей и местные компании для решения насущных проблем города [65].



УПРОЩЕННЫЙ ДОСТУП  
К ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЕ



СОДЕЙСТВИЕ  
НЕТВОРКИНГУ

# ХЕЛЬСИНКИ

## ФОКУС НА УПРОЩЕНИИ НЕТВОРКИНГА

Helsinki Partners – маркетинговая компания, учрежденная администрацией города Хельсинки в целях создания условий для релокации стартапов, привлечения иностранных инвестиций и талантов [66].

В числе программ, реализуемых Helsinki Partners, – The 90 Finn Program, Founders to Finland, Venture Nordics Program, которые оказывают содействие иностранным талантам – от квалифицированных специалистов до управляющих международными венчурными фондами – по оформлению виз и различным вопросам во время пребывания в Хельсинки. Например, семидневная программа Founders to Finland помогает иностранцам с открытием стартапов, поиском инвесторов и организацией встреч с потенциальными партнерами (табл. 6).

 СОДЕЙСТВИЕ НЕТВОРКИНГУ

КЕЙС 25





## Табл. 6. Программы привлечения иностранных техно-предпринимателей и венчурных инвесторов в Хельсинки

	THE 90 DAY FINN PROGRAM	FOUNDERS TO FINLAND	VENTURE NORDICS PROGRAM
Группы привлекаемых талантов	Специалисты международного уровня, представители корпораций, инвесторы и предприниматели	Международные предприниматели и частные инвесторы	Управляющие венчурными фондами и частные инвесторы
	Поддержка в подготовке необходимых документов, включая оформление визы		
	Содействие в поиске и оплате детского сада или школы для детей		
Период поддержки	Коворкинг-пространство Деловые встречи Персональный консультант	Билет «Стартап» на конференцию Slush* Проездные для общественного транспорта и SIM-карты	Билет «Инвестор» на конференцию Slush* Организация встречи в аэропорту Проездные для общественного транспорта и SIM-карты
	Консультации по реализации потенциальных бизнес-планов в Финляндии Бесплатный доступ к сети выпускников программы	Поддержка в организации бизнеса в Хельсинки	Юридическое сопровождение сделок с финскими стартапами или венчурными фондами

\* Ежегодная технологическая конференция для стартапов и венчурных инвесторов в Хельсинки.  
Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным [67–69].

# СПЕЦИАЛЬНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

Корпоративные программы привлечения иностранных талантов, способных решать сложные задачи и работать в мультинациональных командах, выступают инструментом стратегического управления, влияющего на результаты деятельности компании. Использование инструмента особенно актуально для глобальных корпораций, чье присутствие в разных странах сопряжено с конкурентным отбором высококвалифицированных сотрудников и возможностями международной ротации кадров.

Сегодня корпорации рассматривают в числе востребованных специалистов не только выдающихся профессионалов, но и кандидатов с высоким потенциалом, в том числе студентов и выпускников ведущих вузов.

География компаний, реализующих программы по привлечению иностранных талантов, постоянно расширяется, а создаваемые условия, помимо уже ставших стандартом высоких финансовых выплат и индивидуального социального пакета, меняются в сторону формирования уникальной среды для работы, профессионального развития и жизни талантов и членов их семей.

# ПРИВЛЕЧЕНИЕ ТАЛАНТОВ СО ВСЕГО МИРА

КЕЙС 26



Student Training in Engineering Program предназначена для студентов бакалавриата в области компьютерных наук и смежных дисциплин первых двух лет обучения. Ее цель – развитие у стажеров навыков разработки программного обеспечения под наставничеством инженеров Google [70].



Microsoft

Microsoft Leap Program создана для привлечения талантов к работе в подразделениях компании по всему миру. Она сочетает теоретическое обучение с практическими инженерными проектами, работой в командах и с продуктами компании. Microsoft Leap предлагает прикладной 16-недельный интенсив для тех, кто уже имеет базовую техническую подготовку [71].

# ПОИСК МОЛОДЫХ ТАЛАНТОВ

КЕЙС 27



**HUAWEI**

Huawei Young Talents Program нацелена на привлечение специалистов на двухлетние позиции постдоков с возможным продлением участия в программе на один год. Стипендиаты программы развивают свои исследования по интересующим их темам в области математики и теоретической физики [72].

Seeds for the Future, запущенная компанией Huawei в 2008 г., направлена на повышение интереса к ИТ-индустрии. Отбор производится среди молодых талантов со всего мира. Программа включает возможности для поездок и культурного обмена, например участие в учебных сессиях в штаб-квартире Huawei в Шэньчжэне [73].



**BOSCH**

Graduate Specialist Programme продолжительностью 24 месяца рассчитана как на местных, так и на иностранных выпускников университетов. Ее участники имеют возможность проявить свои способности под индивидуальным наставничеством топ-менеджеров на четырех предприятиях компании. Направления работы различаются в зависимости от страны, филиала и содержания конкретного учебного плана [74].

# МЕЖДУНАРОДНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ

КЕЙС 28



В рамках двухлетних программ развития персонала (например, Digital Technology Leadership Program или Manufacturing Engineering Development Program) компания General Electric дает возможность сотрудникам получить опыт работы в различных странах своего присутствия каждые 6–9 месяцев [75].

**Deloitte.**

Global Mobility Program позволяет высококвалифицированным специалистам участвовать в международных проектах и работать в различных странах присутствия компании. Программа способствует развитию навыков, полезных для работы на международном уровне, и предоставляет участникам обширные возможности для карьерного роста [76].

# МОСКВА В ГОНКЕ ЗА ИНОСТРАННЫМИ ТАЛАНТАМИ



# МОСКВА – ВЕДУЩИЙ ТЕХНО-ХАБ И ОДИН ИЗ МИРОВЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ЦЕНТРОВ

**7-Е МЕСТО**

по уровню технологического развития  
в рейтинге HSE Global Cities Innovation  
Index 2024 [28]

**31-Е МЕСТО**

в рейтинге инновационных  
агломераций Global Innovation  
Index 2024 [77]

**КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СТОЛИЦЫ –  
ПРИЗНАННЫЕ В МИРЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ  
ОРГАНИЗАЦИИ И УНИВЕРСИТЕТЫ, РАЗВИТАЯ  
ЦИФРОВАЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА.**

**60**

ведущих исследовательских  
организаций по версии  
SCImago [28]

**4-Е МЕСТО**

в мире по уровню развития  
государственных и муниципальных  
онлайн-сервисов [28]

**276**

площадок пилотного  
тестирования инноваций [78]

**25**

ведущих университетов –  
участников международных  
рейтингов QS, THE, ARWU [28]

**>40 тыс.**

участников и партнеров  
Московского инновационного  
кластера [78]

**47**

технопарков [78]

# ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ МОСКВЫ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ – ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ИННОВАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА СТОЛИЦЫ

**>100 тыс.**

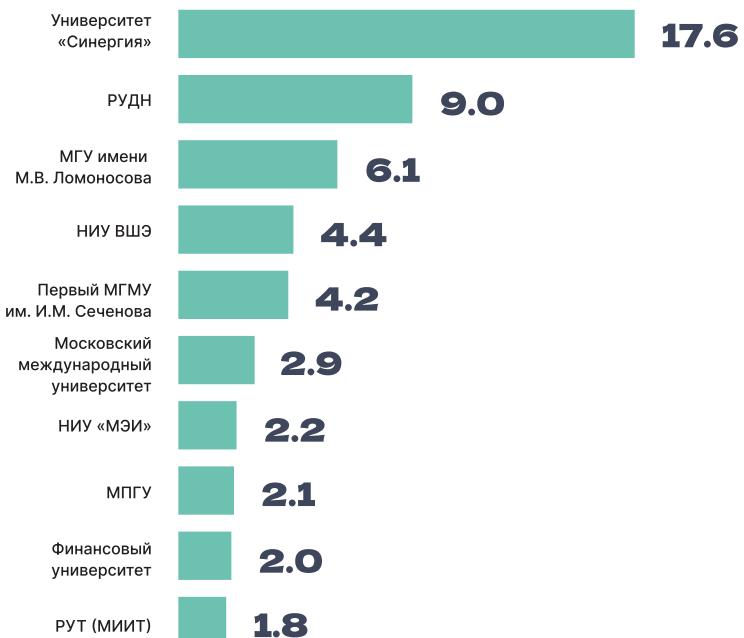
иностранных студентов  
обучаются в Москве.

В ряде столичных университетов  
численность студентов, прибывших  
из-за рубежа, измеряется тысячами  
человек (рис. 11).

**6-Е МЕСТО**

в мире занимает Москва  
по численности иностранных  
студентов [28].

Рис. 11. Топ-10 университетов Москвы  
по численности иностранных студентов:  
2024, тыс. чел.

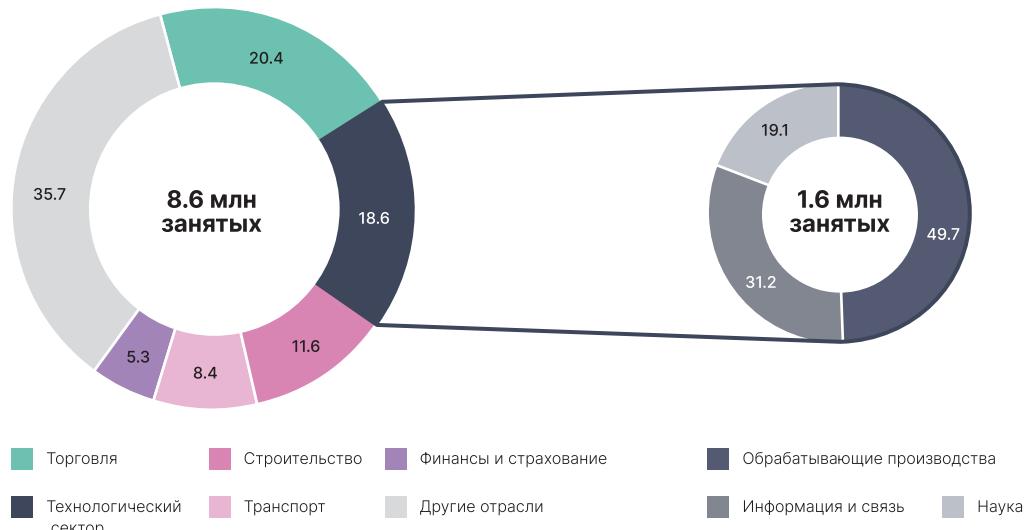


Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Росстата и ГИВЦ Минобрнауки России [79].

# ЗАНЯТОСТЬ В ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ МОСКВЫ В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ БУДЕТ РАСТИ ВТРОЕ БЫСТРЕЕ, ЧЕМ В СРЕДНЕМ ПО СТОЛИЦЕ

В экономике Москвы заняты 8.6 млн человек, из которых каждый пятый работает в технологическом секторе\* (рис. 12).

**Рис. 12. Структура экономики Москвы: 2024, %**



Прогнозируемый прирост численности занятых к 2027 г. относительно 2024 г.

Экономика в целом:

**+1.7%**

Технологический сектор:

**+5.2%**

\* Технологический сектор охватывает раздел С «Обрабатывающие производства», раздел J «Деятельность в области информации и связи», коды 71.2 и 72 раздела М «Деятельность профессиональная, научная и техническая» ОКВЭД2.

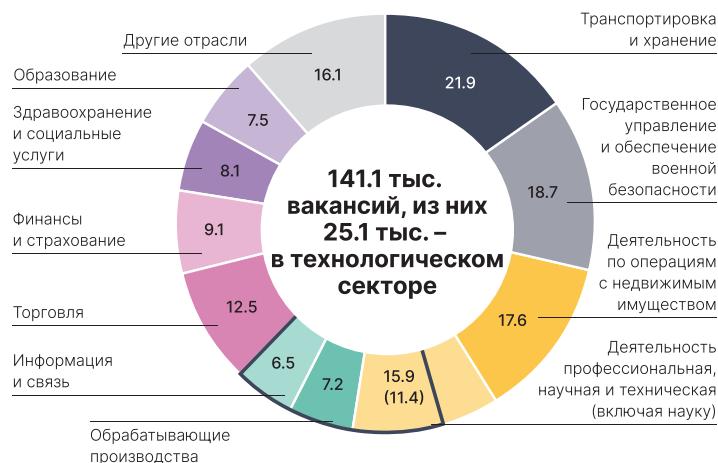
Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Баланса трудовых ресурсов Москвы на 2025–2027 гг., данным Росстата.

# ДЕФИЦИТ КАДРОВ В МОСКОВСКОМ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ С 2017 Г. УВЕЛИЧИЛСЯ В ТРОЕ

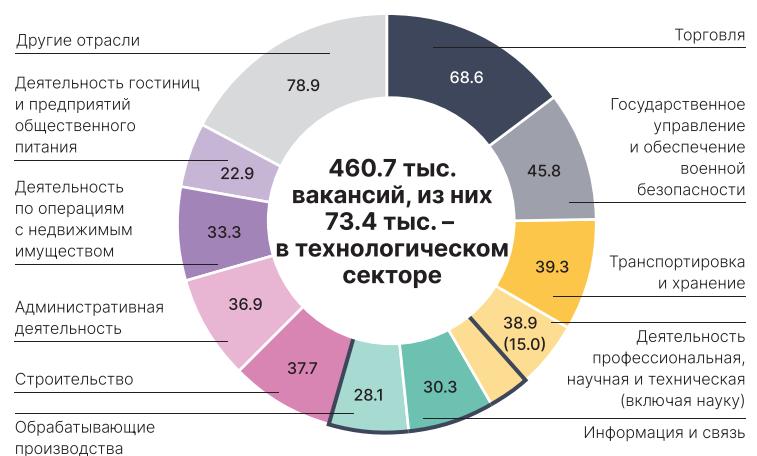
В России насчитывается порядка 2.7 млн незакрытых вакансий\*, из которых почти каждая пятая (17.3%) приходится на Москву (рис. 13). За период 2017–2024 гг. дефицит кадров в сфере информации и связи вырос в 4.7 раза, в обрабатывающих производствах – в 3.9, в науке – в 1.3 раза.

**Рис. 13. Структура вакантных рабочих мест в организациях Москвы, тыс.**

**IV КВ. 2017 Г.**



**IV КВ. 2024 Г.**



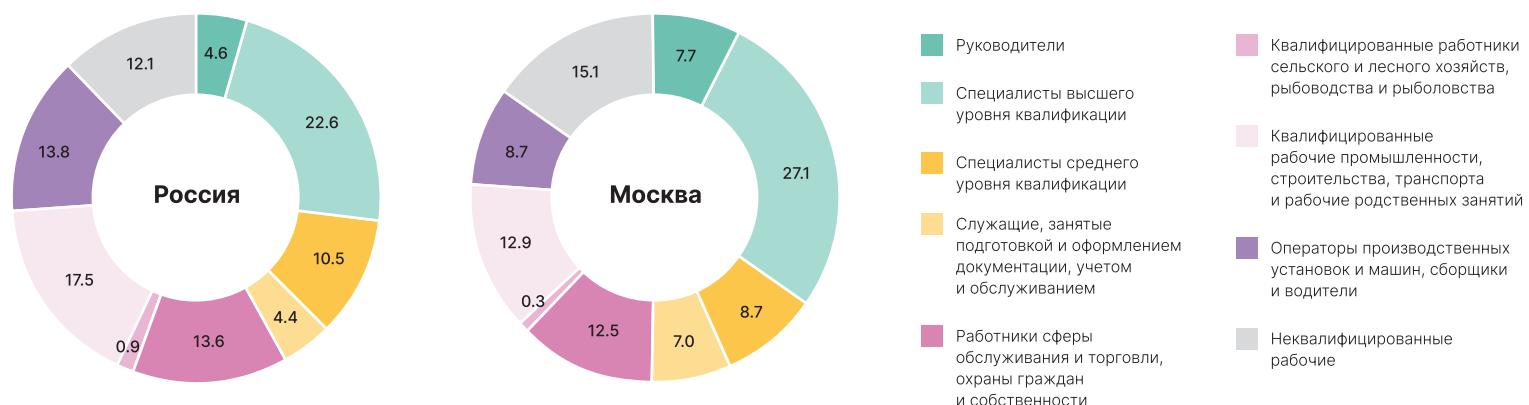
\* Показатель «Численность требуемых работников списочного состава на вакантные рабочие места в организациях» (без субъектов малого предпринимательства).  
Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Росстата.

# МОСКВУ ОТЛИЧАЕТ ПОВЫШЕННЫЙ СПРОС НА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ

Москва демонстрирует более высокий спрос на руководителей, специалистов высшего уровня квалификации и служащих, занятых подготовкой и оформлением документации: на указанные категории приходится 42%

всех вакансий, что на 10 п. п. выше, чем в среднем по России. Доля остальных групп квалифицированных работников в столице, напротив, ниже (рис. 14).

**Рис. 14. Структура потребности организаций в работниках для замещения вакантных мест в России и Москве по профессиональным группам: 2022, %**

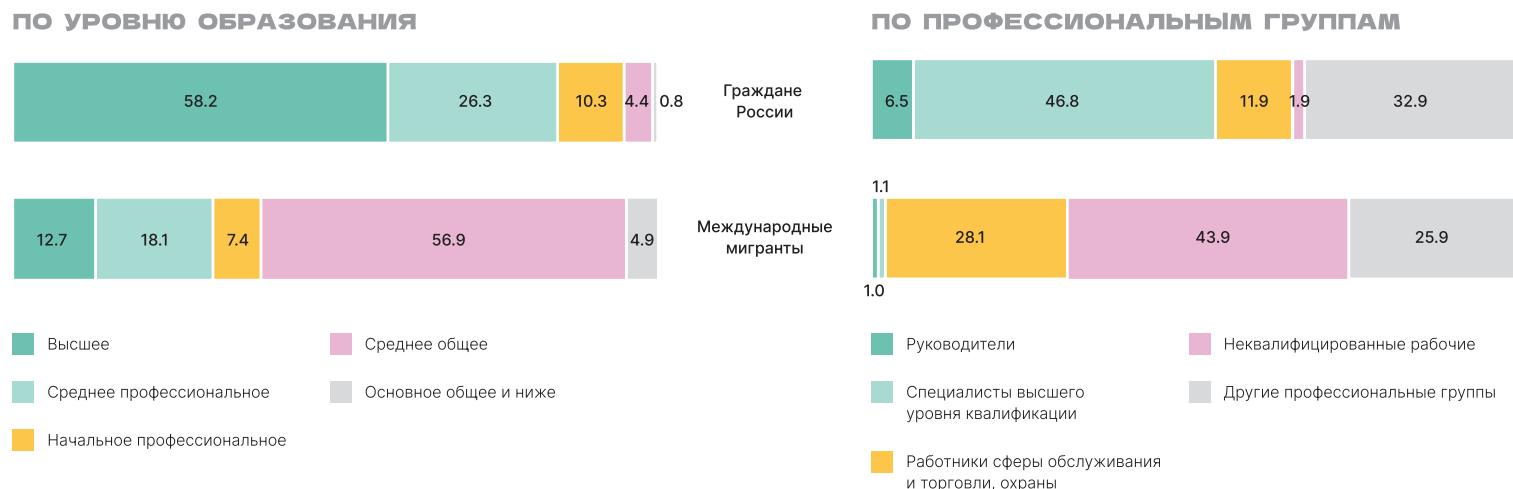


Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Росстата.

# ПРАКТИЧЕСКИ У ВСЕХ ПРИБЫВАЮЩИХ В МОСКВУ МИГРАНТОВ УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ НЕ ОТВЕЧАЕТ ТРЕБОВАНИЯМ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО СЕКТОРА ГОРОДА

Приезжающие в Москву трудовые мигранты существенно уступают гражданам России по уровню образования и практически не представлены среди руководителей и специалистов высшего уровня квалификации (рис. 15).

**Рис. 15. Структура занятых в Москве: 2023, %**



Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Росстата, обследования международных мигрантов [80].

# ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ – ПЕРСПЕКТИВНЫЙ, НО ПОКА ЕЩЕ МАЛО ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ СПОСОБ СНИЖЕНИЯ ДЕФИЦИТА КАДРОВ

Москва выступает ключевым в России центром притяжения высококвалифицированных специалистов (ВКС): в среднем на столицу приходится 42.4% всех выданных в стране разрешений на работу для представителей этой категории (рис. 16).

Среди ВКС больше всего граждан Китая (33%), Турции (28%), Индии (12%), Республики Корея (3%) и Сербии (2%). Доля названной группы в численности всех международных мигрантов невысока. В среднем на ВКС по России приходится 1.7% выданных разрешений на работу, по Москве – 2.6%.

Рис. 16. Число выданных разрешений на работу ВКС, тыс.



Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным ГУВМ МВД России [81].

# КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ В РОССИИ И МОСКВЕ

- 1 Присвоение статуса ВКС
- 2 Выдача разрешения на временное проживание в целях получения образования (РВПО)
- 3 Упрощение получения ВНЖ для некоторых групп талантов
- 4 Предоставление мегагрантов для ученых мирового уровня
- 5 Участие в программе софтлэндинга Skolkovo Softlanding Program
- 6 Участие в проекте Start in Moscow

# ПРИСВОЕНИЕ СТАТУСА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАН- НОГО СПЕЦИАЛИСТА

В 2010 г. понятие «высококвалифицированный специалист» введено в законодательство в целях упрощения процесса привлечения иностранных талантов в российскую экономику.

**ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ  
СПЕЦИАЛИСТ – ИНОСТРАННЫЙ ГРАЖДАНИН  
С ОПЫТОМ РАБОТЫ, НАВЫКАМИ ИЛИ  
ДОСТИЖЕНИЯМИ В КОНКРЕТНОЙ ОБЛАСТИ,  
ПОЛУЧАЮЩИЙ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ ЗА СВОЮ  
ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ\*.**

\* В соответствии с Федеральным законом от 19.05.2010 № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации“ и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

# УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СТАТУСА ВКС

Минимальный размер заработной платы варьирует в зависимости от должности и категории работодателя:

**58.5 тыс. руб.  
в месяц**

специалисты, привлеченные резидентами особых экономических зон (ОЭЗ) технико-внедренческого типа

**83.5 тыс. руб.  
в месяц**

научные работники или преподаватели; специалисты, привлеченные аккредитованными ИТ-организациями, резидентами ОЭЗ промышленно-производственного типа

**1 млн руб.  
в год**

медицинские, педагогические или научные работники на территории Международного медицинского кластера

**750 тыс. руб.  
в квартал**

иные иностранные граждане

Для сотрудников компаний – резидентов «Сколково» и федеральной территории «Сириус», а также участников инновационных научно-технологических центров требования по минимальной заработной плате отсутствуют.

# СТАТУС ВКС ПРЕДПОЛАГАЕТ БОЛЕЕ КОМФОРТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОЖИВАНИЯ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ И СОЗДАЕТ БОЛЬШЕ ВЫГОД ОТ ИХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

## ПРЕИМУЩЕСТВА СТАТУСА ВКС:

- упрощение процедуры получения рабочей визы и ВНЖ для ВКС и членов их семей
- возможность многократного продления рабочей визы в течение срока действия трудового договора
- отсутствие общей квоты на въезд и трудоустройство иностранных специалистов
- независимая оценка компетенций и уровня квалификации иностранного ВКС работодателем

- отсутствие необходимости уплаты страховых взносов за ВКС для работодателя
- отсутствие ограничений на профессию

**2 недели**

срок оформления статуса ВКС

**3 года**

срок действия статуса ВКС с возможностью продления

# РАЗРЕШЕНИЕ НА ВРЕМЕННОЕ ПРОЖИВАНИЕ В ЦЕЛЯХ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В январе 2023 г. Россия ввела разрешение на временное проживание в целях получения образования, ставшее новым механизмом упрощенного встраивания иностранных студентов в отечественный рынок труда\*.

В отличие от обычного разрешения на временное проживание, РВПО не требует ежегодного подтверждения проживания на территории Российской Федерации, не зависит от квоты

и оформляется в более короткие сроки. При наличии статуса РВПО студент может продлевать учебную визу сразу на все время действия разрешения.

**РВПО СНИЖАЕТ МНОГИЕ ТРЕБОВАНИЯ МИГРАЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ**

\* В соответствии с Федеральным законом от 14.07.2002 № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации“ и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Иностранным студентам РВПО дает право работать во время учебы в регионе выдачи без оформления разрешения на работу.

После окончания обучения обладатели РВПО, в отличие от получивших образование в России по обычной учебной визе, могут оставаться и работать в стране до 180 дней.

Имеющие РВПО выпускники российских вузов в течение трех лет могут подать документы на ВНЖ. В случае получения выпускником ВНЖ работодателям не потребуется специальное разрешение на привлечение к работе иностранца.

**6 МЕСЯЦЕВ**

минимальный срок пребывания в России для получения РВПО

**38 РАБОЧИХ  
ДНЕЙ**

максимальный срок оформления РВПО (обычное РВП оформляется от двух до четырех месяцев)

# УПРОЩЕНИЕ ПОЛУЧЕНИЯ ВНЖ ДЛЯ НЕКОТОРЫХ ГРУПП ТАЛАНТОВ

Помимо имеющих разрешение на работу ВКС и обладателей РВПО, для отдельных категорий иностранных талантов в России предусмотрены упрощенные условия получения ВНЖ на основании выдающихся достижений или работы по востребованным специальностям\*. К названным категориям относятся:

- иностранные выпускники российских вузов, получившие диплом с отличием
- специалисты в сфере ИТ, работающие в аккредитованных Минцифры России ИТ-компаниях

**ОФОРМЛЕНИЕ ВНЖ –  
ШАГ, ПРЕДВАРЯЮЩИЙ  
ПОЛУЧЕНИЕ  
РОССИЙСКОГО  
ГРАЖДАНСТВА.**

\* В соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

# ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ МЕГАГРАНТОВ ДЛЯ УЧЕНЫХ МИРОВОГО УРОВНЯ

Программа мегагрантов\*, реализуемая в России с 2010 г., направлена на развитие сотрудничества российских вузов и научных организаций с ведущими зарубежными учеными, в том числе за счет привлечения российских исследователей, проживающих за границей.

**500** **млн**  
**руб.**

максимальная сумма гранта на реализацию проектов ведущих ученых за пять лет

## ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МЕГАГРАНТОВ [82]:

**166**

зарубежных ученых привлечены к сотрудничеству

**345**

новых лабораторий созданы

**345**

научных статей опубликованы в изданиях первого квартиля (Q1), индексируемых в Web of Science

\* В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 09.04.2010 № 220 «О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные организации высшего образования, научные учреждения и государственные научные центры Российской Федерации».

# ЗА ВРЕМЯ ДЕЙСТВИЯ ПРОГРАММЫ МЕГАГРАНТОВ ПРИВЛЕЧЕНЫ ЧЕТЫРЕ ВЫСОКОЦИТИРУЕМЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЯ ПО ВЕРСИИ WEB OF SCIENCE

КЕЙС 29

Высокоцитируемыми учеными признаются исследователи, чьи статьи оказались в топ 1% по цитируемости в конкретной научной области.

## ИАН АКИЛДИЗ



Зарубежная организация

Технологический институт Джорджии

Российская организация

Институт проблем передачи  
информации им. А. А. Харкевича РАН

Проект

Облачные беспроводные сети  
пятого и последующих поколений

## АНДЖЕЙ ЧИХОЦКИЙ



Зарубежная организация

Университет Николая Коперника

Российская организация

Сколковский институт  
науки и технологий

Проект

Тензорные сети и глубинное обучение  
для интеллектуального анализа данных

## ЯКОВ КУЗЯКОВ



Зарубежная организация

Гётtingенский университет  
имени Георга Августа

Российская организация

Тюменский государственный  
университет

Проект

Устойчивость и функции почвенного  
углерода в агроэкосистемах  
России (CarboRus)

## АЛЕКСАНДР КАБАНОВ



Зарубежная организация

Университет Северной  
Каролины в Чапел-Хилле

Российская организация

Московский государственный  
университет им. М. В. Ломоносова

Проект

Химический дизайн  
бионаноматериалов для  
медицинских применений

Источники: официальный сайт программы мегагрантов [82], Clarivate [83].

## УЧАСТИЕ В ПРОГРАММЕ СОФТЛЕНДИНГА SKOLKOVO SOFTLANDING PROGRAM

С 2019 г. Skolkovo Softlanding Program [84] помогает основателям зарубежных высокотехнологичных стартапов релоцировать и развивать бизнес в России.

Недельная программа софтлэндинга предусматривает тренинги и семинары, на которых эксперты и партнеры Сколково знакомят зарубежных предпринимателей с особенностями ведения бизнеса в России, основами нормативного правового регулирования, содействуют поиску команды и потенциальных инвесторов. По окончании программы зарубежные стартапы могут стать резидентами Сколково и пользоваться всеми преимуществами данного статуса, включая:

- налоговые льготы
- грантовую поддержку
- доступ к современному офисному пространству, коворкингам, лабораториям, центрам прототипирования
- возможность участия в акселерационных программах
- сопровождение персонального менеджера
- доступ к сети партнеров и инвесторов

0%

ставка налога на прибыль организаций

0%

ставка налога на имущество организаций

до 4 млн долл.  
США

размер гранта на исследования и разработки

МОСКВА В ГОНКЕ ЗА ИНОСТРАННЫМИ ТАЛАНТАМИ

# УЧАСТНИКАМИ ПРОГРАММЫ СОФТЛЕНДИНГА СТАЛИ БОЛЕЕ 50 СТАРТАПОВ ИЗ НЕСКОЛЬКИХ ДЕСЯТКОВ СТРАН



NU CYCLE



Технологическая платформа по оптимизации переработки отходов

INCREDIBLE  
DEVICES*Safe & Affordable Healthcare for All*

Поставщик автоматизированных систем для безопасной дезинфекции медицинского оборудования

BEYOND



Многофункциональный агрегатор информации о ценах на топливо и специализированных услугах для бизнес-авиации

Источник: Инновационный центр «Сколково» [85].

## УЧАСТИЕ В ПРОЕКТЕ START IN MOSCOW

В 2024 г. Правительство Москвы запустило проект Start in Moscow [86] по привлечению иностранных талантов для работы в технологическом секторе столицы.

Цель проекта – налаживание связей между быстро развивающимися московскими компаниями и иностранными соискателями.

Start in Moscow содействует найму зарубежных специалистов и стажировкам иностранных студентов с их последующим трудоустройством в московские компании высокотехнологичных отраслей.

## ПЕРВЫЕ ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА START IN MOSCOW:

**>80**

московских компаний преимущественно технологического сектора стали партнерами проекта

**107**

иностранных талантов интегрированы в экономику Москвы

**>70**

стран мира охватывает база данных кандидатов

**10**

ведущих московских университетов стали участниками проекта

# В РАМКАХ ПРОЕКТА ИНОСТРАННЫЕ СТУДЕНТЫ ПОЛУЧИЛИ РАБОТУ В МОСКОВСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

КЕЙС 31

## Сервисы проекта Start in Moscow:

- консультационные услуги по быстрому трудоустройству иностранных талантов в соответствии с российским законодательством, включая сопровождение процесса получения рабочей визы
- помочь в адаптации, в том числе поиск жилья, подбор языковых курсов
- нетворкинг, участие в мероприятиях с единомышленниками и отраслевыми экспертами



**Нарине Арутюнян**

Компания  
**CSC-HR**

Должность  
**рекрутер**



**Моксин Мехмуд**

Компания  
**Sila Union**

Должность  
**бизнес-аналитик**



**Фернандо Леон**

Компания  
**Фрештех**

Должность  
**специалист по автоматизации процессов**

Источник: официальный сайт Start in Moscow [86].

# ПРИВЛЕЧЕНИЕ И СОХРАНЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ В МОСКВЕ

Для анализа текущей ситуации в области найма высококвалифицированных кадров из-за рубежа ИСИЭЗ НИУ ВШЭ проведены интервью и экспертные сессии с представителями организаций обрабатывающей промышленности, науки, ИТ-сектора, а также непосредственно с иностранными талантами.

## ГЛУБИННЫЕ ИНТЕРВЬЮ

**10**

с представителями организаций

**5**

с иностранными талантами

## ЭКСПЕРТНЫЕ СЕССИИ

**2**

мероприятия

**>50**

участников –  
представителей  
компаний и экспертов

## КЛЮЧЕВЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

### С работодателями

- Спрос на иностранные таланты
- Опыт их трудоустройства
- Барьеры привлечения

### С талантами

- Мотивация переезда в Москву
- Факторы успешной интеграции в экономику
- Проблемы при поиске работы и трудоустройстве

# КОМПАНИИ МОСКВЫ ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ В ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТАХ С РАЗНЫМ БЭКГРАУНДОМ – ОТ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ДО ОПЫТНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



## ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА

- Руководители по стратегическому развитию и цифровой трансформации
- Руководители технологических направлений
- Исследователи в R&D подразделениях
- Инженеры, технологии и конструкторы с уникальными компетенциями



## ИТ-СЕКТОР

- Руководители проектов
- Исследователи и разработчики технологий ИИ
- Специалисты в области компьютерных наук
- Аналитики данных



## НАУКА

- Выдающиеся ученые
- Профессорско-преподавательский состав
- Молодые специалисты – постдоки
- Выпускники магистерских программ

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.

# ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ ОГРАНИЧИВАЮТ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ

Законодательные риски вынуждают работодателей ужесточать подходы к отбору иностранных талантов, что сужает круг кандидатов до лиц с российским гражданством, проживающих за рубежом.

Высокие административные штрафы за неправильное оформление документов делают процесс привлечения иностранных талантов слишком рискованным для работодателя.

Многие сотрудники HR-подразделений не обладают компетенциями для найма иностранных талантов. Если раньше эту функцию передавали на аутсорсинг, то сейчас рынок услуг в рассматриваемом сегменте существенно сократился.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.

Сегодня действует жесткое требование к наличию у кандидатов российского гражданства, обусловленное санкционными ограничениями, особенно в отношении недружественных стран, что в значительной степени подвергает юридическому риску потенциальных иностранных работников.



Представитель ИТ-компании



Раньше были компании, оказывающие услуги по сопровождению трудовой миграции в интересах крупного бизнеса и даже госкорпораций. Однако сегодня они либо ушли, либо сократили деятельность, либо переформатировались. В итоге многие организации начали развивать внутреннюю экспертизу в отношении привлечения иностранных работников, но, увы, не всегда успешно.



Представитель ИТ-компании

# НЕСМОТРЯ НА ВНЕШНИЕ ШОКИ, МОСКОВСКИЕ КОМПАНИИ ПРОДОЛЖАЮТ РАССМАТРИВАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ

Наибольший спрос на иностранные таланты демонстрируют образовательные и исследовательские организации, а также некоторые наиболее амбициозные высокотехнологичные компании.

Среди требуемых иностранных специалистов работодатели называют кадры с уникальными навыками в области цифровой трансформации и управления проектами по запуску новых продуктов и направлений, профессионалов с опытом работы на рынках определенных стран и с конкретными технологиями.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.



Когда требуется свежий взгляд на проблему или есть уверенность, что иностранный талант может сделать продукт, например платформу, лучше, мы готовы платить за эти компетенции.

Мы покупаем опыт, которого пока нет на российском рынке.



Представитель ИТ-компании



Преимущество от привлечения иностранных работников заключается в наличии у них иного, отличного от имеющегося у нас опыта, наподобие принадлежности к другой научной школе, как сказали бы раньше. Комбинация разных точек зрения, идей, наработок приводит к новым и более внушительным результатам в бизнесе.



Представитель университета

# БЕЗ ДОСТУПНЫХ СЕРВИСОВ ПОИСКА, ОТБОРА И ИНТЕГРАЦИИ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ КОМПАНИИ САМИ НЕСУТ ВСЕ СОПУТСТВУЮЩИЕ ИЗДЕРЖКИ

Дополнительное финансовое бремя от привлечения иностранных талантов могут взять на себя только крупные компании. Малый и средний бизнес к подобным затратам не готов и ориентируется на отечественных соискателей.

Крупные организации зачастую помогают иностранным талантам и даже членам их семей с переездом, например приобретая билеты или выполняя административные процедуры. Наиболее продвинутые организации выстраивают полноценную систему адаптации иностранных специалистов, содействуя в решении бытовых вопросов, поиске жилья и т. д. Бизнес создает спрос на курсы русского языка для иностранных талантов, знание которого выступает главным фактором их успешной трудовой адаптации.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.



Наша компания предлагает иностранным кандидатам разные варианты поддержки – возмещение стоимости билетов, организацию приезда членов семьи, временное предоставление жилья и т. д.



Представитель промышленной компании



Фактор семьи играет ключевую роль в решении иностранного кандидата принять предложение о работе и, соответственно, переехать. Заинтересованная компания-наниматель должна оказать в данном вопросе всестороннюю поддержку. Например, когда к нам в Москву переезжал новый сотрудник из Великобритании с семьей, мы окружили его максимальной заботой.



Представитель ИТ-компании



Сейчас наша компания изучает китайский рынок труда, на котором, к сожалению, мало необходимых нам специалистов со знанием русского языка. Языковой барьер серьезно ограничивает возможности привлечения иностранных талантов.



Представитель ИТ-компании

# ВОЗВРАЩЕНИЕ РОССИЙСКИХ ТАЛАНТОВ С ОПЫТОМ РАБОТЫ ЗА ГРАНИЦЕЙ – «ОКНО ВОЗМОЖНОСТЕЙ» ДЛЯ МОСКОВСКИХ КОМПАНИЙ

Сегодня в России наблюдается тенденция к возвращению ранее уехавших специалистов, которая усиливается перспективами их карьерного роста или реализации опыта, полученного за рубежом.

На фоне возможностей карьерного роста по возвращению в Россию таланты обычно не предъявляют требований к повышению заработной платы до уровня, сопоставимого с предлагаемым на аналогичных позициях за рубежом.

Конкурентным преимуществом московских компаний в привлечении талантов из-за рубежа, в том числе уехавших соотечественников, выступает обилие интересных задач и возможностей для самореализации в таких профессиональных нишах, как финтех-услуги, ИТ, технологии искусственного интеллекта и пр.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.



Сейчас мы рассматриваем для найма кандидатуры недавно уехавших специалистов. В прошлом году мы приняли трех вернувшихся в Россию сотрудников на топовые позиции для решения интересных задач.



Представитель университета



Сотрудник из-за рубежа вернулся в нашу компанию на должность с повышением, получив в управление собственную команду и карт-бланш на перезапуск бизнеса. Теперь перед ним стоят новые более сложные задачи, отличные от прежнего функционала. Фактически он стал первым лицом целого направления.



Представитель ИТ-компании



Среди уехавших большинство всерьез думают о возврате в Россию насовсем. Тех, кто решает порвать связи с родиной, меньшинство.



Представитель университета

# МНОЖЕСТВЕННОСТЬ ВОЗМОЖНЫХ ПРАВОВЫХ СТАТУСОВ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В РОССИИ УСЛОЖНЯЕТ ПРОЦЕСС ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Выпускнику-иностранцу для получения рабочей визы после окончания обучения нужно обязательно пересечь границу, что зачастую сопряжено с существенными затратами.

Издержки, обусловленные переходом из статуса обучающегося в статус работника, слишком высоки как для иностранного выпускника, так и для работодателя.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.

120



Несмотря на разъяснение МВД России относительно ФЗ № 115 («О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»), что компании могут принимать на работу студентов во время их легального нахождения в стране даже без РВПО, ни одна из известных нам компаний не согласилась на данный шаг, очевидно, не желая разбираться в вопросе.



Представитель университета



Изменение визы со студенческой на рабочую возможно только на условиях выезда из страны и возвращения уже по новым документам. Хотя с точки зрения работодателя, вчерашний студент и нынешний кандидат – один и тот же человек, желающий заключить контракт после получения диплома и продолжить работать, не покидая России. К сожалению, действующее законодательство не предусматривает смены типа визы без пересечения границы, а выполнение установленной процедуры влечет нежелательные финансовые и временные издержки.



Иностранный талант  
в сфере науки и образования

МОСКВА В ГОНКЕ ЗА ИНОСТРАННЫМИ ТАЛАНТАМИ

# УНИКАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОТИВИРУЮТ ИНОСТРАННЫЕ ТАЛАНТЫ К ПЕРЕЕЗДУ В МОСКВУ

## Мотивирующие факторы переезда в Москву для иностранных талантов

### ОБЩИЕ

- Новые карьерные траектории, обусловленные повышением в должности с расширением функционала и уровня ответственности
- Возможности приобретения новых компетенций для решения амбициозных задач, карт-бланш на развитие подразделений или направлений
- Значительное улучшение финансовых условий, в том числе социальный пакет для ВКС и членов их семей, повышение уровня жизни
- Привлекательный бренд работодателя на международном и российском рынке (финансовые результаты, имидж компании, особая корпоративная культура)
- Высокое качество жизни в столице, включая уровень безопасности

### СПЕЦИФИЧЕСКИЕ

#### Для выдающихся ученых

- Руководство лабораторией, проведение исследований мирового уровня
- Максимальная продолжительность контрактов и грантов
- Доступ к уникальному оборудованию

#### Для иностранных студентов, аспирантов, молодых специалистов

- Бесплатное обучение в университетах Москвы
- Возможность получить образование по передовым узкоспециализированным направлениям, таким как ИИ, цифровые технологии, квантовые технологии, ядерная энергетика и т. д.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.

# БЕЗ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ ПОМОЩИ ИНОСТРАННЫЕ ТАЛАНТЫ СТАЛКИВАЮТСЯ С ПРОБЛЕМАМИ ПРИ ПОЛУЧЕНИИ РАЗРЕШИТЕЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ НА РАБОТУ

В России трудоустройство высококвалифицированных специалистов осуществляется по общей для всех категорий мигрантов процедуре.

Сложность установленных регламентов обуславливает необходимость постоянного сопровождения иностранного таланта со стороны компании-нанимателя при оформлении разрешения на работу.

Например, для получения документов иностранному гражданину необходимо лично посетить Многофункциональный миграционный центр, расположенный в Сахарово (65 км от МКАД).

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.

Процедура подачи и получения документов была очень затянутой и изнурительной, с множеством исправлений, даже когда казалось, что все было оформлено правильно. Хотелось бы, чтобы требования к документам по возможности были простыми и понятными, при этом не обязательно их снижать. Заявитель должен четко понимать последовательность действий, сроки принятия решений и знать, к кому следует обращаться при возникновении сложностей.



Представитель ИТ-компании

Недавно мне пришлось простоять в общей очереди около восьми часов, чтобы получить РВП в организации, которая находится далеко от центра Москвы. Было бы хорошо выдавать подобные разрешения ближе к столице и оптимизировать процессы, чтобы работа служащих миграционного центра шла быстрее.



Иностранный талант в сфере науки и образования

# ИНОСТРАННЫЕ ТАЛАНТЫ ЗАЧАСТУЮ НЕ ИМЕЮТ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ МОСКВЫ КАК ГОРОДА ДЛЯ РАБОТЫ И ДЛЯ ЖИЗНИ

На фоне признанных переехавшими иностранцами уникальных для релокации преимуществ Москвы (высокий уровень развития транспорта, интенсивная культурная жизнь, широкая доступность финансовых и бытовых сервисов, относительная безопасность и др.) в ряде стран сложился негативный образ столицы как места, неподходящего для реализации потенциала иностранных талантов.

В зарубежной новостной повестке слабо представлены достижения столицы в сфере науки, технологий и инноваций. Отмечается и нехватка информации об условиях жизни и работы в Москве для иностранных талантов.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе глубинных интервью и экспертных сессий.



Мы сделали предложение о работе соискателю из США, которое он отклонил, посоветовавшись с семьей. Позже, когда мы встретились во время его деловой поездки в Москву, он признал, что, увидев российскую столицу своими глазами, а не с экрана телевизора, поменял бы свое решение.



Представитель ИТ-компании



В отличие от Европы, российские супермаркеты открыты каждый день, даже в воскресенье. В Москве чистые улицы, на которых вы редко встретите бездомного, сам город безопасный. Общественный транспорт ходит регулярно, а стоимость проезда в нем невысокая. В европейских столицах вы не найдете таких простых вещей, однако именно они определяют качество жизни. В Москве много красивых зданий и зеленых насаждений, архитектура города по-настоящему впечатляет.



Иностранный талант  
в сфере науки и образования

# ШЕСТЬ НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ МОСКВЫ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ

1

Укрепление  
имиджа глобального  
инновационного центра

Продвижение образа  
столицы как города мега-  
проектов и прорывных  
идей, открытого  
для инноваторов  
со всего мира

2

Создание единой точки  
входа для иностранных  
талантов

Создание цифровой  
экосистемы для  
иностранных талантов,  
желающих работать  
в Москве или уже  
трудоустроенных  
в организациях города

3

Поддержка работодателей  
в привлечении  
иностранных талантов

Снижение издержек  
и рисков привлечения  
иностранных талантов  
для московских  
организаций и поощрение  
компаний, нанимающих  
кадры высокой  
квалификации  
из-за рубежа

## 4

### Интеграция иностранных талантов в экономику

Выдвижение региональной инициативы по снижению избыточных требований к иностранным талантам со стороны миграционных органов

## 5

### Адаптация иностранных талантов и членов их семей

Создание централизованной системы поддержки иностранных талантов и их семей, охватывающей поиск жилья, медобслуживание, изучение русского языка, образование детей, культурную и деловую адаптацию

## 6

### Реализация потенциала иностранных студентов и аспирантов

Вовлечение иностранных студентов и аспирантов столичных вузов в городскую экономику

# СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Korn Ferry (2018) The \$8.5 Trillion Talent Shortage. <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/talent-crunch-future-of-work> (дата обращения: 23.12.2024).
2. Бэнкси создал граффити со Стивом Джобсом в лагере для сирийских беженцев // Афиша Daily. 11 декабря 2025. <https://daily.afisha.ru/archive/news/vozduh-benksi-sozdal-graffiti-stiva-dzhobsa-v-lagere-dlya-siriyskih-bezhencev-v-kale/> (дата обращения: 29.01.2025).
3. Forbes.ru (2024) Люди и алгоритмы: как «Авито» обеспечивает безопасность 70 млн пользователей. <https://www.forbes.ru/forbes-agenda/509751-ludi-i-algoritmy-kak-avito-obespechivaet-bezopasnost-70-mln-pol-zovatelej> (дата обращения: 29.01.2025).
4. Forbes.ru (2024) 30 самых дорогих компаний Рунета – 2024. Рейтинг Forbes. <https://www.forbes.ru/tekhnologii/506710-30-samyh-dorogih-kompanij-runeta-2024-reiting-forbes> (дата обращения: 29.01.2025).
5. Chambers E. G., Foulon M., Handfield-Jones H., Michaels E. (1998) The war for talent // The McKinsey Quarterly. No. 3. P. 44–57. [https://www.researchgate.net/publication/284689712\\_The\\_War\\_for\\_Talent](https://www.researchgate.net/publication/284689712_The_War_for_Talent) (дата обращения: 25.03.2025).
6. TechCrunch (2023) LinkedIn integrates and updates jobs and hiring platforms, hits 20M job postings. <https://techcrunch.com/2019/05/14/linkedin-integrates-and-updates-jobs-and-hiring-platforms-hits-20m-job-postings/> (дата обращения: 28.03.2025).
7. ISC2 Cybersecurity Workforce Study (2023) How the Economy, Skills Gap and Artificial Intelligence are Challenging the Global Cybersecurity Workforce. [https://edge.sitecorecloud.io/internationf173-xmc4e73-prodbc0f-9660/media/Project/ISC2/Main/Media/documents/research/ISC2\\_Cybersecurity\\_Workforce\\_Study\\_2023.pdf](https://edge.sitecorecloud.io/internationf173-xmc4e73-prodbc0f-9660/media/Project/ISC2/Main/Media/documents/research/ISC2_Cybersecurity_Workforce_Study_2023.pdf) (дата обращения: 23.12.2024).
8. Boeing (2024) Pilot and Technician Outlook 2024–2043. <https://www.boeing.com/commercial/market/pilot-technician-outlook> (дата обращения: 28.03.2025).
9. Deloitte (2021) The global semiconductor talent shortage. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/technology/articles/global-semiconductor-talent-shortage> (дата обращения: 23.12.2024).
10. Hupfer S. (2020) Talent and Workforce Effects in the Age of AI. <https://resources.experfy.com/future-of-work/talent-and-workforce-effects-in-the-age-of-ai/> (дата обращения: 25.03.2025).

11. ManpowerGroup (2024) Global Talent Shortage. <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage> (дата обращения: 23.12.2024).
12. Nash Squared (2023) The Digital Leadership Report 2023. <https://www.nashsquared.com/dlr-2023/dlr-2023> (дата обращения: 28.03.2025).
13. Gallardo-Gallardo E., Dries N., González-Cruz T. F. (2013) What is the meaning of 'talent' in the world of work? // Human Resource Management Review. No. 23(4). P. 290–300. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.00> (дата обращения: 25.03.2025).
14. Weinar A., Keklowski von Kloppenfels A. (2020) Highly-skilled migration: between settlement and mobility: IMISCOE short reader. Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-030-42204-2. [https://www.researchgate.net/publication/341674103\\_Highly-Skilled\\_Migration\\_Between\\_Settlement\\_and\\_Mobility\\_IMISCOE\\_Short\\_Reader](https://www.researchgate.net/publication/341674103_Highly-Skilled_Migration_Between_Settlement_and_Mobility_IMISCOE_Short_Reader) (дата обращения: 15.01.2025).
15. Kerr W. (2020) The gift of global talent: Innovation policy and the economy // Innovation Policy and the Economy. Vol. 20. Iss. 1. P. 1–37. <https://doi.org/10.1086/705637> (дата обращения: 14.03.2025).
16. World Bank Group (2024) Talent Migration | LinkedIn Data. <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038044/Talent%20Migration%20%7C%20LinkedIn%20Data%20?version=3> (дата обращения: 05.02.2024).
17. OECD (2025) Indicators of Immigrant Integration. <https://www.oecd.org/en/data/dashboards/indicators-of-immigrant-integration.html> (дата обращения: 05.02.2025).
18. Artuç E., Ozden C., Docquier F. et al. (2015) A global assessment of human capital mobility: the role of non-OECD destinations // World Development. Vol. 65. P. 6–26. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.04.004> (дата обращения: 14.03.2025).
19. Barcelona Activa (2024) Barcelona Talent Map. <https://mapadeltalent.barcelonactiva.cat/en/> (дата обращения: 18.12.2024).
20. OECD (2024) OECD Databases on Migration. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-databases-on-migration.html> (дата обращения: 18.12.2024).
21. UNESCO (2024) UIS Data Browser. <https://data.uis.unesco.org> (дата обращения: 18.12.2024).
22. The Pritzker Architecture Prize (2024) Laureates. <https://www.pritzkerprize.com/laureates> (дата обращения: 18.12.2024).
23. Kutsenko E., Tyurchev K., Ostashchenko T. (2022) Relocation as a Driver of Innovative Activity: A Global Study of Unicorn Founders' Migration // Foresight and STI Governance. Vol. 16. No. 4. P. 6–23. doi:10.17323/2500-2597.2022.4.6.23 / Кученко Е., Тюрчев К., Осташченко Т. (2022) Релокация как драйвер инновационной активности: глобальное исследование международной миграции основателей компаний-единорогов // Форсайт. Т. 16. № 4. С. 6–23.

24. National Foundation for American Policy (2023) AI and Immigrants. <https://nfap.com/wp-content/uploads/2023/06/AI-AND-IMMIGRANTS.NFAP-Policy-Brief.2023.pdf> (дата обращения: 18.12.2024).
25. Crunchbase (2024) Companies. <https://www.crunchbase.com/discover/organization.companies> (дата обращения: 18.12.2024).
26. UN (2024) International Migrant Stock. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock> (дата обращения: 18.12.2024).
27. OECD (2024) International Migration Outlook 2024. Paris: OECD Publishing. <https://splsportugal.com/wp-content/uploads/2023/07/50b0353e-en.pdf> (дата обращения: 14.03.2025).
28. НИУ ВШЭ (2024) Рейтинг инновационной привлекательности мировых городов: 2024. М. : ИСИЭЗ ВШЭ.
29. НИУ ВШЭ (2024) Китай запустил новую программу привлечения талантов. <https://issek.hse.ru/news/900598364.html> (дата обращения: 18.12.2024).
30. Сатбаева А. Сотни ученых из-за рубежа хотят вернуть в Казахстан // Tengri News. [https://tengrinews.kz/kazakhstan\\_news/sotni-uchenyih-iz-za-rubeja-hotyat-vernut-v-kazakhstan-528478/](https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/sotni-uchenyih-iz-za-rubeja-hotyat-vernut-v-kazakhstan-528478/) (дата обращения: 18.12.2024).
31. Thomas B. (1958) Economics of international migration. New York : Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-349-08443-2> (дата обращения: 14.03.2025).
32. Ewing Marion Kauffman Foundation (2016) Kauffman Compilation: Research on Immigration and Entrepreneurship. October. <https://www.kauffman.org/what-we-do/resources/kauffman-compilation-research-on-immigration-and-entrepreneurship> (дата обращения: 12.11.2024).
33. BCG (2023) New Migration Strategy for Growth and Innovation. <https://web-assets.bcg.com/2f/57/aa865c504eebba39d4bb8ccb7cc3/bcg-a-new-migration-strategy-for-growth-and-innovation-march-2023.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).
34. BCG (2022) Migration Matters: A Human Cause with a \$20 Trillion Business Case. <https://web-assets.bcg.com/1a/d1/ed3e7b194e0599500621570f19d2/bcg-migration-matters-a-human-cause-with-a-20-trillion-business-dec-2022-3.pdf> (дата обращения: 12.11.2024).
35. Garton E. and Mankins M. (2020) The Pandemic Is Widening a Corporate Productivity Gap // Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/12/the-pandemic-is-widening-a-corporate-productivity-gap> (дата обращения: 12.11.2024).
36. Companies Market Cap (2024) Largest Companies by Marketcap. <https://companiesmarketcap.com/> (дата обращения: 12.11.2024).

37. Jiang X., Fu W., Li G. (2020) Can the improvement of living environment stimulate urban innovation? - Analysis of high-quality innovative talents and foreign direct investment spillover effect mechanism // Journal of Cleaner Production. Vol. 255. P. 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120212> Get rights and content (дата обращения: 25.03.2025).
38. Kerr W. (2020) Global Talent and US Immigration Policy // Harvard Business School Entrepreneurial Management Working Paper. P. 20–107. <https://hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=58059> (дата обращения: 25.03.2025).
39. Zucker L. G., Darby M. R. (2006) Movement of star scientists and engineers and high-tech firm entry // NBER. No. 12172. [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w12172/w12172.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w12172/w12172.pdf) (дата обращения: 25.03.2025).
40. Fung A. Y. H., Erni J. N. (2013) Cultural clusters and cultural industries in China // Inter-Asia Cultural Studies. Vol. 14. № 4. P. 644–656. <https://doi.org/10.1080/14649373.2013.831207> (дата обращения: 25.03.2025).
41. Mayhew R. (2024) Strategies to Attract Foreign Talent. <https://smallbusiness.chron.com/strategies-attract-foreign-talent-31091.html> (дата обращения: 12.11.2024).
42. Dubai Airport Freezone (2024) Talent Pass. <https://www.dafz.ae/en/talent-pass/> (дата обращения: 18.12.2024).
43. MPF (2024) Cultivating talent: Exploring effective talent attraction and retention practices in and beyond the EU. Brussels: ICMPD. <https://www.icmpd.org/file/download/61189/file/Study%2520on%2520Talent%2520Attraction%2520and%2520Retention.pdf> (дата обращения: 25.03.2025).
44. China Daily (2024) Shanghai strives to provide better services to global talents, overseas visitors. [https://english.www.gov.cn/news/202403/29/content\\_WS66061575c6d0868f4e8e592b.html](https://english.www.gov.cn/news/202403/29/content_WS66061575c6d0868f4e8e592b.html) (дата обращения: 12.11.2024).
45. Bizkaia Talent (2025) About us. <https://www.bizkaiatalent.eus/en/> (дата обращения: 20.01.2025).
46. The United Arab Emirates' Government portal (2024) Golden visa. <https://u.ae/en/information-and-services/visa-and-emirates-id/residence-visas/golden-visa> (дата обращения: 20.12.2024).
47. VisaLobby (2024) International talents and economic attractiveness. <https://france-visas.gouv.fr/en/web/france-visas/france-visas/international-talents-and-economic-attractiveness> (дата обращения: 20.12.2024).
48. GOV.PT (2024) Residency. Specific documentation related to the purpose of the stay. <https://vistos.mne.gov.pt/en/national-visas/necessary-documentation/residency#for-the-exercise-of-a-professional-activity-done-remotely-digital-nomads> (дата обращения: 20.12.2024).

49. GOV.UK (2024) High Potential Individual (HPI) Visa. <https://www.gov.uk/high-potential-individual-visa> (дата обращения: 20.12.2024).
50. Al-Bustan (2024) Our Village. <https://albustanvillage.com/story.aspx> (дата обращения: 20.12.2024).
51. The Paper (2024) 深圳“孔雀计划”进入第九年：累计确认人才已超3000人 [«План павлина» в Шэньчжэне реализуется уже девятый год: в общей сложности было подтверждено более 3000 талантов]. [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_2886973](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_2886973) (дата обращения: 20.12.2024).
52. EYESHENZHEN (2016) Shenzhen's Policies on Recruiting Talents. Subsidizing talents. [https://www.eyeshenzhen.com/content/2016-07/22/content\\_17805819.htm](https://www.eyeshenzhen.com/content/2016-07/22/content_17805819.htm) (дата обращения: 20.12.2024).
53. KBossChina (2024) 2024年深圳市高层次人才奖励补贴政策、申请条件、好处 [Политика стимулирования талантливых специалистов в Шэньчжэне, условия подачи заявок и льготы на 2024 год]. <https://www.kbosschina.com/zizhu/goufangbutie/> (дата обращения: 20.12.2024).
54. SHANGHAI.GOV.CN (2023) 对市政协十四届一次会议 第0321号提案的会办意见 [Мнения по предложению № 0321 первой сессии Национального комитета НПКСК 14-го созыва]. <https://www.shanghai.gov.cn/cmsres/15/15fc21d30efd483da95cd22f04e9ff89/3923da3e1a4f8b5aea7463da61c3b0f6.pdf> (дата обращения: 20.12.2024).
55. Time Scholars (2023) 着力引进海外高层次人才！上海市浦东新区明珠计划正式发布 [Сосредоточьтесь на представлении зарубежных талантов высокого уровня! План «Жемчужина» нового района Шанхая Пудун официально опубликован]. <https://www.sdxz2050.com/28228.html> (дата обращения: 20.12.2024).
56. Shanghai International Talent (2023) 邀选战略科技人才！“明珠计划”面向全球招贤揽才 [Отбор стратегических научных и технологических талантов! «План Жемчужина» привлекает таланты со всего мира]. <https://www.sh-italent.com/Article/202309/202309050007.shtml> (дата обращения: 20.12.2024).
57. PUDONG.GOV.CN (2023) 2023年浦东新区“明珠计划”高峰人才项目申报指南 [Руководство по подаче заявок на участие в проекте талантов высокого уровня «План Жемчужина» в районе Пудун в 2023 году]. <https://www.pudong.gov.cn/mzjh/20230817/765032.html> (дата обращения: 20.12.2024).
58. International House Copenhagen (2024) Registration & Guidance. <https://ihcph.kk.dk/registration-services> (дата обращения: 20.12.2024).
59. Guichet.lu (2023) Concluding a Welcome and Integration Contract. <https://guichet.public.lu/en/citoyens/immigration/nouveau-resident-luxembourg/arrivee-luxembourg/contrat-accueil-integration.html> (дата обращения: 20.12.2024).

60. Gyanchakra (2024) National Integration Council. <https://www.mccy.gov.sg/sector/initiatives/national-integration-council> (дата обращения: 20.12.2024).
61. MCCY (2024) Community Integration Fund. <https://www.mccy.gov.sg/sector/initiatives/community-integration-fund> (дата обращения: 20.12.2024).
62. Stats NZ (2018) 2018 Census ethnic group summaries. <https://www.stats.govt.nz/tools/2018-census-ethnic-group-summaries/> (дата обращения: 20.12.2024).
63. Council of Europe (2019) Auckland Inclusive Framework. <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/-/the-inclusive-auckland-framework> (дата обращения: 20.12.2024).
64. Montréal International (2024) Greater Montréal's economic promotion agency. <https://www.montrealinternational.com/en/about/> (дата обращения: 20.12.2024).
65. Dubai Future Foundation (2024) Shaping the future. <https://www.dubaifuture.ae/> (дата обращения: 20.12.2024).
66. Helsinki Partners (2024) About Helsinki Partners. <https://www.helsinkipartners.com/about-us/about-helsinki-partners/> (дата обращения: 20.12.2024).
67. MyHelsinki (2024) The 90 Day Finn Program. <https://www.myhelsinki.fi/business/helsinki-business-programs/90-day-finn/> (дата обращения: 20.12.2024).
68. Helsinki Partners (2024) Founders to Finland. <https://www.helsinkipartners.com/founders-to-finland/> (дата обращения: 20.12.2024).
69. MyHelsinki (2024) Venture Nordics Program – Europe's top investor program. <https://www.myhelsinki.fi/business/helsinki-business-programs/venture-nordics/?nab=0> (дата обращения: 20.12.2024).
70. Google (2024) STEP (Student Training in Engineering Program). <https://buildyourfuture.withgoogle.com/> (дата обращения: 20.12.2024).
71. Microsoft (2024) Microsoft Leap. <https://leap.microsoft.com/en-US/> (дата обращения: 20.12.2024).
72. IHES (2024) Huawei Young Talents Program. <https://www.ihes.fr/en/applications/post-docs/huawei-young-talents-programme/> (дата обращения: 15.11.2024).
73. Huawei (2024) Seeds for Future. Inspiring Global Talent to Shape the Future. <https://www.huawei.com/minisite/seeds-for-the-future/index.html> (дата обращения: 13.11.2024).
74. Rexroth (2024) Graduates Specialist Program. <https://www.boschrexroth.com/en/de/jobs-and-career/job-opportunities/graduates/graduate-specialist-program/> (дата обращения: 14.11.2024).
75. GE Aerospace (2025) Development Programs. <https://jobs.gecareers.com/global/en/global-leadership-programs/> (дата обращения: 15.01.2025).

76. Deloitte (2025) Learning and Development. Global Mobility Program. <https://www2.deloitte.com/tw/en/pages/careers/articles/learning-and-development-2.html> (дата обращения: 15.01.2025).
77. WIPO (2024) World Intellectual Property Organization. Global Innovation Index 2024: Unlocking the Promise of Social Entrepreneurship. Geneva : WIPO. [https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2024/assets/67729/2000%20Global%20Innovation%20Index%202024\\_WEB3lite.pdf](https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2024/assets/67729/2000%20Global%20Innovation%20Index%202024_WEB3lite.pdf) (дата обращения: 14.11.2024).
78. Московский инновационный кластер (2025) Участники кластера и инновационная система Москвы. <https://i.moscow/mappartner> (дата обращения: 25.02.2025).
79. ГИВЦ Минобрнауки (2025) Мониторинг высшего образования. <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo> (дата обращения: 25.02.2025).
80. Варшавская Е. Я., Денисенко М. Б. (2025) Мигранты на рынке труда Москвы // Вопросы экономики. № 1. С. 44–70. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2025-1-44-70> (дата обращения: 14.11.2024).
81. Флоринская Ю. Ф. (2024) Трудовая миграция в Россию: сокращение потоков на фоне мало меняющейся географии // Журнал Новой экономической ассоциации. № 2(63). С. 223–232. doi:10.31737/22212264\_2024\_2\_223-232
82. Портал программы мегагрантов (2025) О программе. <https://megagrant.ru/about/> (дата обращения: 25.02.2025).
83. Clarivate (2025) Highly Cited Researchers. <https://clarivate.com/> (дата обращения: 25.02.2025).
84. Sk.ru (2025) Skolkovo Softlanding Program. <https://sk.ru/foundation/international/softlanding/> (дата обращения: 25.02.2025).
85. Sk.ru (2020) Софтлендинг в Сколково: дорога на российский рынок пролегает через инноград. Инновационный центр «Сколково». <https://sk.ru/news/softlending-v-skolkovo-doroga-na-rossiyskiy-rynok-prolegaet-cherez-innograd/> (дата обращения: 25.02.2025).
86. Start in Moscow (2025) Бесплатный проект Правительства Москвы по привлечению талантливых иностранных специалистов со всего мира. <https://www.startin.moscow/> (дата обращения: 25.02.2025).

# **ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ТАЛАНТОВ: МИРОВАЯ ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ МОСКВЫ**

Редактор Г. Е. Форысенкова

Арт-директор О. В. Васильев

Дизайн и компьютерная верстка: Г. В. Подзолкова

Иллюстратор Т. А. Касимова

Подписано в печать 02.04.2025.

Формат 60×90 1/8. Бумага мелованная.

Печ. л. 17.0 Уч.-изд. л. 11.9

Тираж 50 экз. Заказ № 78170.

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

101000, Москва, Мясницкая ул., 20

Отпечатано в ООО «Типография ИРМ-1»

140000, Московская область, г. Люберцы,

Инициативная ул., 38

Тел.: +7 (495) 740-00-77

# ПУБЛИКАЦИИ ИСИЭЗ НИУ ВШЭ

## Рейтинг инновационной привлекательности мировых городов HSE GCII

Исследование привлекательности свыше тысячи агломераций из 144 стран для создателей экономики инноваций. Рейтинг базируется на оригинальной системе из 90 показателей, характеризующих уровень развития технологий, креативных индустрий и урбанизации. В докладах приведены примеры передовых практик управления инновациями на городском уровне.



## Будущее мировой науки

Исследование трансформационных процессов, происходящих в мировой науке под влиянием мегатрендов, включая изменения в механизмах ее функционирования, институциональной структуре, организации исследовательского цикла, финансировании, кадровом потенциале, формах представления результатов и дизайне научно-технической политики.



## Рейтинг инновационного развития регионов России

Публикуемый с 2012 г. аналитический доклад о тенденциях инновационного развития российских регионов на основе более 50 показателей, комплексно оценивающих социально-экономические условия, научно-технический потенциал, инновационную активность бизнеса, экспорт и качество региональной инновационной политики.



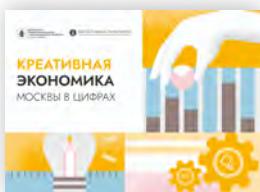
## Статистические сборники

Серия официальных статистических сборников, содержащих максимально полный набор показателей, которые характеризуют развитие науки, образования, инноваций и цифровой экономики в России.



## Креативная экономика Москвы в цифрах

В докладе приведены ключевые экономические показатели деятельности организаций креативных индустрий Москвы, оценка их активности в сфере регистрации объектов интеллектуальной собственности, масштаб занятости в креативных профессиях.



## Тематические доклады

Исследования в области технологий, инноваций, образования, цифровой экономики и информационного общества, долгосрочного прогнозирования (форсайта), научно-технической и инновационной политики.



## Экспресс-информация

Регулярные аналитические материалы, посвященные актуальным тенденциям в области науки, технологий и инноваций. Среди рассматриваемых тематик – развитие человеческого капитала и привлечение иностранных талантов.



## iFORA-экспресс

Краткие аналитические обзоры, посвященные ключевым трендам развития технологий и инноваций. Материалы базируются на результатах, полученных с помощью Системы интеллектуального анализа больших данных iFORA.



## Сайт ИСИЭЗ НИУ ВШЭ

[issek.hse.ru](http://issek.hse.ru)



## Сообщество во «ВКонтакте»

[vk.com/issekhse](https://vk.com/issekhse)



## Канал в Telegram

[t.me/iFORA\\_knows\\_how](https://t.me/iFORA_knows_how)



## Сайт iFORA

[issek.hse.ru/ifora](http://issek.hse.ru/ifora)

