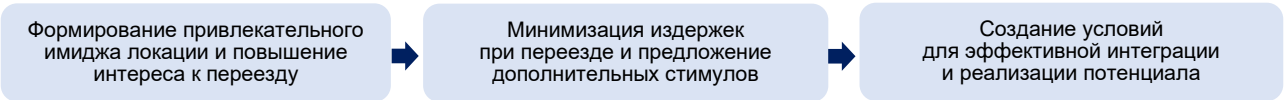


Механизмы привлечения иностранных талантов

Все больше территорий стремятся создавать наилучшие условия для талантливых специалистов, в том числе из других стран, и проводят системную политику, нацеленную на их привлечение. Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ анализирует накопленный в этой сфере мировой опыт.

Лакмусовой бумажкой, демонстрирующей готовность стран конкурировать за создателей инновационной экономики – исследователей, разработчиков передовых технологий, представителей креативных индустрий, венчурных инвесторов, технологических предпринимателей, давно стали визы талантов (см. «Иностранные таланты: критерии отбора в визовых программах»), однако сами по себе такие визы уже не являются достаточным условием для эффективного привлечения наиболее востребованных специалистов. Понимание значимости их концентрации для глобальной конкурентоспособности привело к расширению механизмов привлечения и интеграции иностранных талантов, сформировавших новое направление на стыке миграционной и инновационной политик. В общем виде данный процесс охватывает стадии, связанные с побуждением интереса к смене локации, обеспечением дополнительных выгод при переезде на новое место, а также решением вопросов интеграции и реализации потенциала (рис. 1).

Рис. 1. Концептуальная схема привлечения иностранных талантов



Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ.

За пределами миграционной политики, находящейся в ведении национальных правительств, все более заметную роль в анализируемых процессах начинают играть наиболее успешные регионы и мировые города, которые выступают как самостоятельные участники глобальной конкуренции за таланты, создавая и реализуя собственные инструменты поддержки (табл. 1). Это связано с рядом факторов. Во-первых, на местном уровне отчетливей всего проявляются позитивные эффекты от притока талантливых мигрантов: оживление инновационной среды, укрепление научных и технологических компетенций, рост предпринимательской активности. Во-вторых, именно крупные агломерации располагают ресурсами, позволяющими создавать благоприятные условия для жизни, профессиональной реализации и интеграции иностранных специалистов и оперативно адаптировать под их конкретные запросы меры поддержки в сфере жилья, образования, инфраструктуры, доступа к профессиональным сетям и сервисам и т.д.

Таблица 1. Система мер поддержки иностранных талантов

Маркетинг и информирование	Визовые программы	Материальные стимулы	Социокультурная интеграция	Условия для реализации потенциала
Выстраивание имиджа благоприятной для иностранных талантов локации	Специальные визы для иностранных талантов	Помощь при переезде <ul style="list-style-type: none"> Оплата транспортных расходов Предоставление жилья Субсидия на аренду или покупку жилья 	Услуги сервисных центров <ul style="list-style-type: none"> Помощь в оформлении документов и получении базовых сервисов 	Проектная поддержка <ul style="list-style-type: none"> Субсидии и гранты на реализацию исследовательских и бизнес-проектов
Ресурсы, информирующие о мерах поддержки иностранных талантов в вопросах релокации	Особые условия выдачи вида на жительство	Единовременные или периодические выплаты	Услуги центров адаптации <ul style="list-style-type: none"> Языковые курсы Менторство Культурные мероприятия Поддержка в адаптации членов семьи 	Упрощенный доступ к инновационной инфраструктуре <ul style="list-style-type: none"> Инкубаторы Акселераторы Лаборатории
Цифровая платформа с базой вакансий				Содействие нетворкингу
				Специальные корпоративные программы

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ.

Маркетинг и информирование

Талантливые специалисты, как участники глобального рынка труда, часто находятся в поисках оптимальной локации для проживания и применения своих навыков.

Продвижение любого территориального бренда как благоприятного для неких целевых аудиторий предполагает их информирование, в том числе через специальные веб-порталы. Образцовым ресурсом подобного типа является [I amsterdam](#), поддерживаемый на семи языках и представляющий для иностранных студентов, предпринимателей и других профессионалов информацию о различных аспектах жизни в столице Нидерландов, городских мероприятиях, вакансиях.

Другой пример – портал [Live in Uruguay](#), который дает базовое представление об особенностях переезда и проживания в Уругвае (стоимости жизни, системах здравоохранения, образования и т.д.), знакомит с новостями и анонсами культурных событий, а также в отдельном разделе содержит полезную для высококвалифицированных специалистов и цифровых кочевников информацию по подаче заявления на специальную визу.

Визовые программы

Ряд стран, помимо специализированных визовых программ для талантов, ввели особые условия предоставления вида на жительство, которые, как правило, предусматривают ускоренный порядок его выдачи высококвалифицированным специалистам и возможность перевезти в страну близких родственников.

Например, при переезде в Германию иностранные таланты могут оформить в среднем за четыре недели [Blaue Karte](#) («Голубая карта»), которая позволяет получить постоянный вид на жительство (Niederlassungserlaubnis) уже спустя 27 месяцев проживания в стране при условии подтверждения с помощью сертификата владения немецким языком на уровне A1.

Во Франции прибывшим из-за рубежа высококвалифицированным специалистам, стремящимся внести вклад в экономическое развитие и привлекательность страны, может быть предоставлен [Passeport Talent](#) («Паспорт-талант») – особый вид на жительство, дающий право на длительное проживание (до четырех лет, с возможностью продления). Членам семьи выдается аналогичный документ *Passeport Talent (famille)* вместе с разрешением на осуществление профессиональной деятельности на территории страны.

Материальные стимулы

Отдельным направлением миграционной политики в рамках привлечения особо ценных специалистов и упрощения для них переезда является работа по минимизации их издержек, в частности материальных расходов. Им могут быть предложены как дополнительные стимулы, компенсирующие часть их собственных затрат при переезде, так и финансовая помощь для более комфортного проживания. Подобные программы активно разрабатывают в Китае. Широкую линейку мер поддержки инноваторов и, в частности, щедрые финансовые стимулы для них предусматривает, например, реализуемая в Новом районе Пудун (Шанхай) [«Программа жемчужных талантов»](#)¹ (табл. 2).

Таблица 2. Меры по привлечению иностранных талантов в Новый район Пудун (Шанхай)

Группы талантов	Жемчужные	Ведущие жемчужные	Элитные жемчужные
	Руководители крупных инновационных проектов	Специалисты, получившие международное признание	Выдающиеся молодые предприниматели или перспективные ученые
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)
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)
Жилищная поддержка	Квартира площадью до 300 кв. м или субсидия на аренду жилья в размере до 30 тыс. юаней (4.1 тыс. долл. США) в месяц	Субсидия на аренду жилья в размере до 6 тыс. юаней (824 долл. США) в месяц на срок до пяти лет	Субсидия на аренду жилья в размере до 3 тыс. юаней (412 долл. США) в месяц на срок до трех лет

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ.

¹Название программы перекликается с названием одного из самых узнаваемых зданий Шанхая – башни «Восточная Жемчужина» (Oriental Pearl Tower), расположенной в Новом районе Пудун.

Механизмы привлечения иностранных талантов

Власти района Биньцзян (Ханчжоу) в рамках инициативы [5050 High-level of Overseas Talent Plan](#) выделяют гранты на запуск стартапа (до 1 млн юаней / 137.5 тыс. долл. США), проведение исследований и разработок (до 10 млн юаней / 1.38 млн долл. США), субсидии на аренду офиса (до 3 млн юаней / 412.4 тыс. долл. США), а также индивидуальные гранты для молодых иностранных предпринимателей (до 5 млн юаней / 687.3 тыс. долл. США).

Содействие реализации потенциала и социокультурной интеграции

Таланты, как правило, ориентированы на ускоренный профессиональный рост, в рамках которого переезд является значимым этапом в карьерной стратегии и отправной точкой международного профессионального развития. Таким образом, создание соответствующих условий для их эффективной интеграции и реализации творческого потенциала приобретает ключевое значение в контексте формирования национальной системы привлечения талантов.

В Республике Корея для желающих переехать и открыть по визе D-8-4 (Technology and Business Start-up Visa) технологический бизнес предусмотрены стартап-коучинг, менторская поддержка, содействие в поиске партнеров и сотрудников, а также доступ к сети инвесторов и партнеров. В рамках другой программы [Overall Assistance for Start-up Immigration System \(OASIS\)](#) иностранные технопредприниматели могут развить свои навыки с помощью специализированных образовательных курсов по интеллектуальной собственности и основам ведения бизнеса в этой стране, которые на безвозмездной основе проводит Global Start-up Immigration Center.

Крупные города выступают местами концентрированного нетворкинга талантов – на постоянной основе (через развитие инновационной инфраструктуры, включающей инкубаторы, акселераторы, лаборатории и т.д.) или временной (через организацию знаковых форумов). Системную работу в данном направлении ведут власти Хельсинки, реализуя ряд [программ](#), ориентированных на разные категории талантов со всего мира (табл. 3).

Таблица 3. Программы привлечения иностранных технопредпринимателей 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
До прибытия в Хельсинки	Поддержка в подготовке необходимых документов, включая оформление визы Содействие в поиске и оплате детсада или школы для детей		
Во время пребывания в Хельсинки	<ul style="list-style-type: none"> • Коворкинг-пространство • Деловые встречи • Персональный консультант 	Бесплатное участие в конференции Slush* <ul style="list-style-type: none"> • Проездные для общественного транспорта и SIM-карты 	<ul style="list-style-type: none"> • Организация встречи в аэропорту • Проездные для общественного транспорта и SIM-карты
По окончании программы	<ul style="list-style-type: none"> • Консультации по реализации потенциальных бизнес-планов в Финляндии • Бесплатный доступ к сети выпускников программы 	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержка в организации бизнеса в Хельсинки 	<ul style="list-style-type: none"> • Юридическое сопровождение сделок с финскими стартапами или венчурными фондами

* Ежегодная технологическая конференция для создателей стартапов и венчурных инвесторов в Хельсинки.

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ.

Адаптацию иностранных талантов на новом месте и «вливание» в местное общество существенно упрощают специальные сервисные центры. Например, в Дании действует [International Citizen Service](#), где иностранцы, планирующие жить в стране дольше трех месяцев, могут получить в режиме «единого окна» все необходимые документы (персональный идентификационный номер, медицинскую и налоговую карты), информационную и консультационную поддержку по вопросам жизни в Дании (система налогообложения, здравоохранение и др.). Сервисный центр также проводит специализированные мероприятия, например для недавно прибывших в страну студентов PhD-программ и под.

Другим примером комплексной адаптации новоприбывших высококвалифицированных специалистов, предпринимателей, инвесторов могут служить инициативы, реализуемые [Montréal International](#) (Канада). Сотрудники организации помогают иностранным талантам и их супругам с оформлением карты резидента, консультируют по различным вопросам, информируют

Механизмы привлечения иностранных талантов

о возможностях развития карьеры и смены профессионального пути, проводят тренинги, вебинары, практические семинары и всячески помогают освоиться в новом городе и стране.

Комментирует Кирилл Тюрчев, заместитель директора Центра «Российская кластерная обсерватория» ИСИЭЗ НИУ ВШЭ

Обсуждение вопросов привлечения иностранных талантов нередко сводится преимущественно к совершенствованию миграционного законодательства. Международный опыт показывает, что устойчивые результаты достигаются там, где налажены понятные и скоординированные механизмы взаимодействия между всеми ключевыми стейкхолдерами данного процесса: органами власти, университетами, работодателями, миграционными службами и самими талантами. Важную роль в обеспечении такой координации играют специализированные структуры, действующие в режиме «одного окна» (как в Дании или в Канаде), которые, с одной стороны, помогают организациям, заинтересованным в привлечении иностранных работников, находить подходящих кандидатов и оформлять необходимые документы, а с другой – упрощают прибывшим из других стран специалистам процессы трудоустройства и интеграции. Подобные механизмы поддержки и координации становятся обязательным элементом современной инфраструктуры привлечения талантов в контексте обострившейся глобальной конкуренции за высококвалифицированные кадры.



Источник: результаты подготовки [доклада](#) «Привлечение иностранных талантов: мировая практика и перспективы для Москвы».

■ Материал подготовили **К. Н. Боякова, Е. С. Куценко, К. С. Тюрчев**

Данный материал НИУ ВШЭ может быть воспроизведен (скопирован) или распространен в полном объеме только при получении предварительного согласия со стороны НИУ ВШЭ (обращаться issek@hse.ru). Допускается использование частей (фрагментов) материала при указании источника и активной ссылки на интернет-сайт ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (issek.hse.ru), а также на авторов материала. Использование материала за пределами допустимых способов и/или указанных условий приведет к нарушению авторских прав.

© НИУ ВШЭ, 2025

Сайт ИСИЭЗ НИУ ВШЭ

issek.hse.ru



канал в Telegram

t.me/iFORA_knows_how



сообщество во «ВКонтакте»

vk.com/issekhse

