

Татьяна Голубкова

доктор экономических наук, профессор,
профессор факультета экономики, финансов и управления,
Балтийская международная Академия
Латвия, Рига
ebsi-golubkova@inbox.lv
ORCID ID: 0000-0002-6618-9518

Александр Машарский

доктор экономических наук, профессор,
профессор факультета экономики, финансов и управления,
Балтийская международная Академия
Латвия, Рига
a_mash@inbox.lv
ORCID ID: 0000-0001-9846-5639

Лада Ширяева

студент докторской программы
«Региональная экономика и экономическая политика»,
Балтийская международная Академия
Латвия, Рига
1901lbi@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-0736-8505

ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ НА ЭКОНОМИКУ ЛАТВИИ

Аннотация. Важность человеческого капитала для инноваций и экономического роста широко признана. Инновационные предприятия являются одним из главных факторов роста экономики. Следовательно, фирмы венчурного капитала являются ключевыми игроками в обеспечении экономического роста и инноваций. В данном исследовании авторы уделили внимание факторам, которые способствуют успеху деятельности с использованием венчурного капитала и инвестиций. Одним из главных факторов оказался человеческий капитал. Однако, в странах с низким экономическим развитием специалистов не хватает, в то время как в развитых странах, может быть переизбыток специалистов определенных специальностей. По данной причине специалисты, которые не нашли себе места на рынке труда по полученной специальности вынуждены искать другую работу, часто низко квалифицированную. Специалисты охотно, принимают предложения о сотрудничестве от фондов венчурного капитала, так как те в свою очередь, предлагают не только заработок, но гибкий график, не привязанный к месту нахождения. Например, часто специалисты по IT могут работать в любое время суток и из любой точки мира. Но даже если специалисту придется приехать в определенную страну для реализации проекта, то это в любом случае лишь временное явление. Благодаря этому они избегают траты времени и финансов на переезд и оформление документов, поиск жилья.

В работе исследуются современные процессы международной интеллектуальной миграции и их особенности. Особое внимание уделено рассмотрению места Латвии на международном рынке интеллектуального труда, проблемам адаптации к правилам функционирования этого рынка в условиях глобализации. Изучался вопрос: что является главной причиной интеллектуальной миграции и участвующей тенденции конфликта интересов работодателей и профпригодности специалистов на рынке труда? Чтобы проверить, насколько проблема миграции квалифицированных кадров за границу актуально для Латвии, было проведено анкетирование, в ходе которого были выявлены основные причины миграции специалистов.

В конце статьи делается вывод о том, что развитие венчурного инвестирования могло бы оказать положительный эффект на экономику Латвии.

Ключевые слова: квалифицированные человеческие ресурсы, миграция специалистов, инновации, трудовые ресурсы Латвии, инвесторы

Формул: 0, табл.: 6, рис.: 10, библи.: 20

JEL Classification: F22, O15, R23, G24, L24

Tatyana Golubkova

Doctor of Science (Economics), Associate Professor,
Professor Faculty of Economics, Finance and Management,
Baltic International Academy

Latvia, Riga

ebsi-golubkova@inbox.lv

ORCID ID: 0000-0002-6618-9518

Alexander Masharsky

Doctor of Science (Economics), Associate Professor,
Professor Faculty of Economics, Finance and Management,
Baltic International Academy

Latvia, Riga

a_mash@inbox.lv

ORCID ID: 0000-0001-9846-5639

Lada Sirjajeva

PhD student of the Doctoral Study Programme

«Regional Economy and Economic Policy»,

Baltic International Academy

Latvia, Riga

1901lbi@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-0736-8505

INFLUENCE OF INTELLECTUAL MIGRATION ON THE ECONOMY OF LATVIA

Abstract. The importance of human capital for innovation and economic growth is widely recognized. Innovative enterprises are one of the main factors of economic

growth. Consequently, venture capital firms are key players in ensuring economic growth and innovation. In this study, the authors paid attention to factors that contribute to the success of activities using venture capital and investments. One of the main factors was human capital. Nevertheless, there are not enough specialists in countries with low economic development, while in developed countries there may be an overabundance of specialists of certain specialties. For this reason, specialists, who did not find a place in the labor market according to the obtained specialty, are forced to look for another job, often low-skilled one.

Experts are willing to accept cooperation offers from venture capital funds, as they, in turn, offer not only earnings, but a flexible schedule, which is not tied to the location. For example, often IT professionals can work anytime during the day and from any part of the world. Nevertheless, even if the specialist has to come to a certain country to implement the project, then, in any case, this is only a temporary phenomenon. Due to this fact, they avoid spending time and money on relocation, paperwork and search for accommodation. The work examines the modern processes of international intellectual migration and their features. Special attention is paid to the consideration of the place of Latvia in the international intellectual labor market, problems of adaptation to the rules of its functioning in the context of globalization. The following question was studied: what is the main reason for intellectual migration and the increasing tendency of conflict of interests of employers' claims and professional competence in the labor market?

To check whether the problem of migration of qualified personnel abroad is relevant for Latvia, a survey was conducted, during which the main reasons for the migration of specialists were identified. The article ends with conclusion that the development of venture investment could have a positive effect on the economy of Latvia.

Keywords: qualified human resources, migration of specialists, innovations, labor resources of Latvia, investors

Formulas: tabl.: 6, fig.: 10, bibl.:20

JEL Classification: F22, O15, R23, G24, L24

Вступление. Миграция квалифицированных кадров является проблемой для многих стран Европы и Мира в целом. Многие инновационные проекты привлекают специалистов из разных стран, что способствовало созданию новой миграционной политики. Одним из важнейших элементов такой политики стран запада стало развитие учебной миграции, которая экономически выгодна, ибо приносит иностранные инвестиции в национальную систему образования, и к тому же становится источником высококвалифицированных кадров, уже адаптировавшихся в стране обучения [Iqdam, Muhammad; Branch, Robert, 2016].

Проблема исследования: в Латвии наблюдается отток квалифицированных кадров за границу. Возникает проблема не только их возвращения, но и подготовки новых квалифицированных специалистов. Объект: миграция квалифицированных трудовых ресурсов (интеллектуальная эмиграция) из Латвии в условиях глобализации международного рынка интеллектуального труда.

Предмет: социально-экономические последствия интеллектуальной эмиграции для латвийской экономики и система мер миграционной и экономической политики по сокращению оттока квалифицированных трудовых ресурсов из

Латвии. Практическая значимость: результаты работы могут быть использованы при разработке методов привлечения квалифицированных кадров на предприятия или в инновационные проекты. А также практические выводы, оценки и рекомендации могут быть полезны для потенциальных мигрантов, находящихся в процессе формирования решения о выезде за границу, готовности к изменениям своего образа жизни на новом месте проживания.

Научная новизна:

- результаты исследования могут быть использованы научными работниками, преподавателями, студентами и аспирантами в учебном процессе при подготовке спецкурса по изучению адаптации мигрантов, а также при дальнейшем изучении данной проблемы;
- проанализированы результаты анализа, причины отъезда специалистов за рубеж для участия в проектах венчурных фондов, а так тех специалистов, которые использует венчурные фонды в свои проектах;
- выявлены факторы, влияющие на отъезд специалистов, и факторов препятствующих отъезду;
- на основе анкетных данных проведен сравнительный анализ процессов, влияющих на мнение и принятие решения об отъезде или отказа от него, наоборот, чтобы остаться в своей стране.

Анализ исследований и постановка задачи. Исходя из классификации трехстадийности миграционного процесса Т. И. Заславского, Л. Л. Рыбаковского, интеллектуальная миграция в Европе, проходит основную стадию, когда происходит переселение специалистов из своей страны в другую. По классификации Л. Л. Шамилева интеллектуальная миграция проходит стадию непосредственного акта интеллектуальной миграции.

Анализ литературы показал, что в Европе проводится активизация политики по привлечению квалифицированных кадров. Одним из факторов роста этой категории мигрантов в ряде европейских государств стали предоставленные им новые возможности трудоустройства. Устойчивые инвестиции в инновационный сектор, такой как ИТ, робототехника, энергетика, системы для сферы здравоохранения, должны стать основным направлением инновационного развития экономики, по средствам создания и внедрения эффективной инновационной экосистемы, пересмотреть политику стимулирования инноваций так чтобы предпринимателям было бы легче найти заинтересованную аудиторию инвесторов [State, Rodriguez, Helbing, Zagheni 2015; Dźwigoł 2016a; Dźwigoł, Dźwigoł-Barosz 2018; Miskiewicz 2016; Miskiewicz 2017]. Конечно, такая политика не является уникальной для Европы: США, Китай и другие страны также активно работают в этом направлении [Kerr, Kerr, Özden, Parsons 2017; Morita 2018; Sadowski-Smith, Yu, Wang, Li 2015].

Цель: выявления и анализ основных проблем трудовой миграции специалистов на территории Латвии.

В связи с поставленной целью, определены задачи:

- выявить направления, тенденции и социальные характеристики образовательных мигрантов из Латвии;
- рассмотреть проблему утечки специалистов, в контексте образовательных миграционных процессов в Латвии.

Результаты исследования. Латвийские фирмы, которые стремятся коммерциализировать производство технологий, а именно разработать и продать технологию или продукт, развиваются в привлечении зарубежных венчурных инвестиций, однако большинство стремится приобрести готовое технологическое оборудование за рубежом. Такое положение убеждает в необходимости реформирования устаревших форм связи между наукой и экономикой в целях повышения заинтересованности бизнеса в практической реализации наукоемких технологических продуктов и формирования здоровой предпринимательской среды в сфере прикладных научных исследований. В этой связи, науке в современной экономике должна отводиться приоритетная роль в повышении технического и экономического потенциала страны. Практически отсутствует экспериментальное производство, в связи с чем существует проблема с внедрением новых разработок в производство. К настоящему времени еще не созданы условия для коммерциализации научно - технических разработок [State, Weber, Zagheni 2013]. В качестве причин, наиболее тормозящих технологическое и инновационное развитие в Латвии, можно выделить низкое участие частного сектора в финансировании науки, низкий уровень сотрудничества предприятий с ВУЗами в области научных исследований и разработок. Остается нерешенной проблема наличия развитой системы защиты интеллектуальной собственности, выступающей важнейшим условием привлечения инвестиций и технологий.

Таким образом, существующие количественные и качественные параметры латвийской экономики не стимулируют спрос на высококвалифицированные кадры. Положение может быть изменено только в случае реального перевода экономики на инновационное развитие, связанное со стимулированием новейших отраслей и привлечению к участию в проектах местных ученых и специалистов, которые пока еще продолжают оставаться одним из важных конкурентных преимуществ нашей страны. Страны - реципиенты, создающие благоприятные условия для приема мигрантов искомой квалификации, а не просто трудовых мигрантов, желающих найти работу за границей, разрабатывают и применяют разнообразные программы по регулированию миграции [Grimsby, Grünfeld, Espelien 2010; Dźwigoł 2013; Dźwigoł 2014; Dźwigoł 2015; Dźwigoł 2016b]. Латвия, как и многие страны Европы, стремится поддерживать инвесторов и бизнес-новаторов. Для этого существует множество программ. Так к примеру, Латвия предлагает широкий спектр льгот для инвесторов, включая налоговые льготы, помощь от Структурных фондов ЕС, что формирует среду, благоприятную для развития бизнеса. Бизнес на территории Латвии может извлечь выгоду из ее привилегии членства в ЕС, что обеспечивает свободное перемещение товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также расположение в еврозоне [CIAA 2018].

Правительство Латвии продолжает работу над созданием благоприятного климата для иностранных инвестиций, улучшая экономическую обстановку. Юридические и административные требования упрощают, что содействует сотрудничеству между иностранными и местными неправительственными партнерами. Но проблема утечки кадров за границу не позволяет получить максимальную полезность от венчурных проектов. Как показало проведенное исследование, респонденты - инженеры и ученые, являющиеся профессионалами в своей деятельности, в основном, утратили видение перспектив в Латвии из-за невозможности реализовать свой

потенциал и низких социальных гарантий. Но несмотря на это жители Латвии тщательно взвешивают решение уехать, многие откладывают этот вариант на годы в надежде, что экономическая ситуация в Латвии станет более стабильной и государству снова понадобятся квалифицированные кадры [FICIL 2019]. Чтобы установить, насколько проблема миграции квалифицированных кадров за границу актуальна для Латвии, было проведено анкетирование специалистов, которые собираются уехать за границу.

Анкета включает в себя 20 вопросов. Анкетирование проводилось в четыре этапа. Первый этап. Определение групп респондентов, для отбора которых были определены две группы:

- 1) респонденты, которые готовятся или хотят уехать за границу;
- 2) респонденты, которые не определились или не хотят уезжать.

Второй этап. Поиск респондентов происходил на основе личных связей. Третий этап. Отправка анкеты на сайты соискателей - будущих эмигрантов, с просьбой о заполнении анкеты не только получателем, но и его ближайшего окружения, принадлежащих к данной группе. Четвертый этап. Получение и переработка информации. Всего было опрошено 88 человек. Исходная стадия начала рассмотрения вопроса респондентами предполагает наличие основательных причин для эмиграции.

Основные группы причин:

- Первичная группа причин: Экономическая причина для трудовой миграции из Латвии в настоящее время остается ведущим лейтмотивом для эмиграции специалистов.
- Вторичная группа причин: Возвращение на этническую родину и воссоединение семей или межнациональный брак является не менее актуальной причиной эмиграции.



Рисунок 1 - Желание выехать на заработки за границу

Источник: разработано авторами

54.5% желающих не спешили бы сразу всё бросить и уехать за границу на заработки, а тщательно бы все взвесили. Другие респонденты разделились почти на равные части, 21.6% не поехали бы вовсе, а 23,9% поехали бы не раздумывая.

Трудовая адаптация мигрантов в чужой стране является самым уязвимым местом, т.к. несмотря на высокий образовательный уровень латвийские специалисты, прежде чем получить какую-либо значимую должность, мигрант должен зарекомендовать себя как действительно высококлассный специалист. Иногда организации проводят специальные тестирования или экзамен, для проверки квалификации сотрудника.

В связи с этим, на первый план выходит языковая проблема. Все специалисты, особенно те профессии которых связаны с общественной деятельностью, обязаны превосходно знать язык страны приема. Если такой уровень знания языка отсутствует, то соответственно мигрант не может работать по своей специальности, что служит первой причиной смены профессии, иногда даже на рабочую. [Timmerman, Lucinda Fonseca, Praag, Pereira 2018]



Рисунок 2 - Возможность привлечение мигрантов на место уехавших специалистов
Источник: разработано авторами

52.3% респондентов, считают хорошей идеей привлечение иммигрантов на место уехавших местных жителей. 19.3% считают это идеальным вариантом для экономики. 28.4% считают данный вариант неприемлемым.

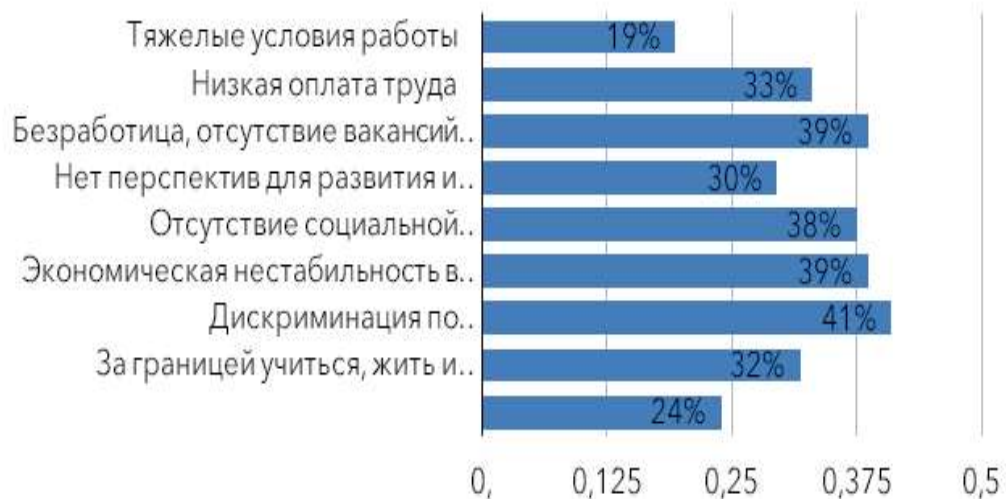


Рисунок 3 - Причины отъезда квалифицированных кадров за границу

Источник: разработано авторами

Среди причин отъезда квалифицированных кадров за границу отсутствие вакансий, отсутствие социальной защищенности. Специалисты хотят уехать на ту работу, где могут себя реализовать, использовать свой опыт и навыки по назначению. В пирамиде Маслоу, специалисты основном находятся на последней ступени, называющийся самоактуализация, где деньги не являются главной мотивацией.

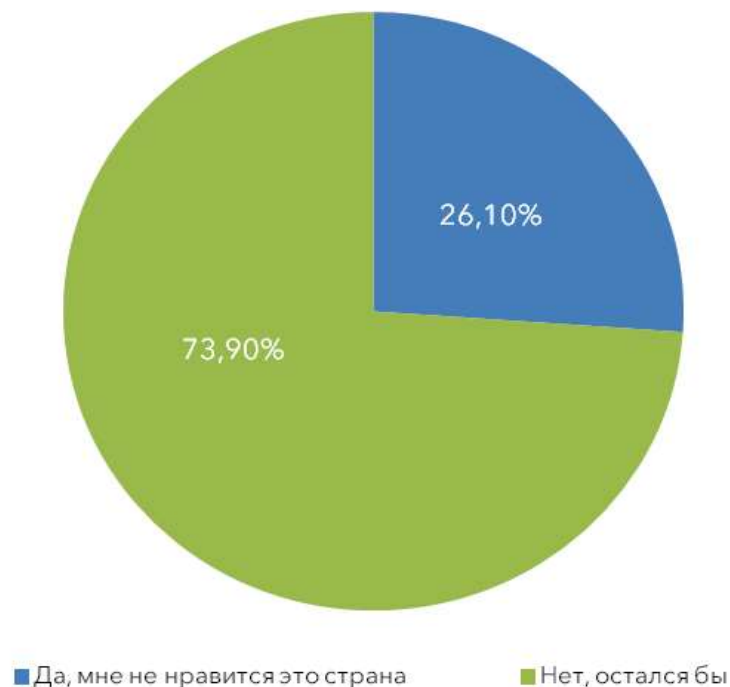


Рисунок 4 - Возможность отъезда из Латвии в случае удовлетворенностью условиями труда

Источник: разработано авторами

Большая часть респондентов не покинули бы страну в случае благоприятной экономической обстановки.



Рисунок 5 - Мера государство для возвращения специалистов
Источник: разработано авторами

Респонденты считают, что наиболее эффективными мерами по возвращению специалистов являются повышение социальной защищенности (21,6%), создание дополнительных рабочих мест для специалистов (23,9%), качественное информирование о возможностях, грантах, вакансиях, финансировании (19,3%), а так же важным является изменение налоговой политики (19,3 %), устранение законодательных и бюрократических препятствий для бизнеса (13,6 %), снижение коррупции на государственном и муниципальном уровне (2,3%).

Таблица 1 - Результаты расчета относительных и процентных долей респондентов с разным уровнем квалификации

Образование	Количество респондентов	Относительная частота	Процентная частота
Гуманитарное	6	0,07	6,8
Техника, инженерия	41	0,47	46,6
Точное	8	0,09	9,1
Социальное	21	0,24	23,9
Естественное	12	0,14	13,6
Всего	88	1	100

Источник: разработано авторами

Данные свидетельствуют, что большинство респондентов являлись опытными (39,8) и начинающими (35,2) специалистами. (Соответственно с большей относительной и процентной частотой).

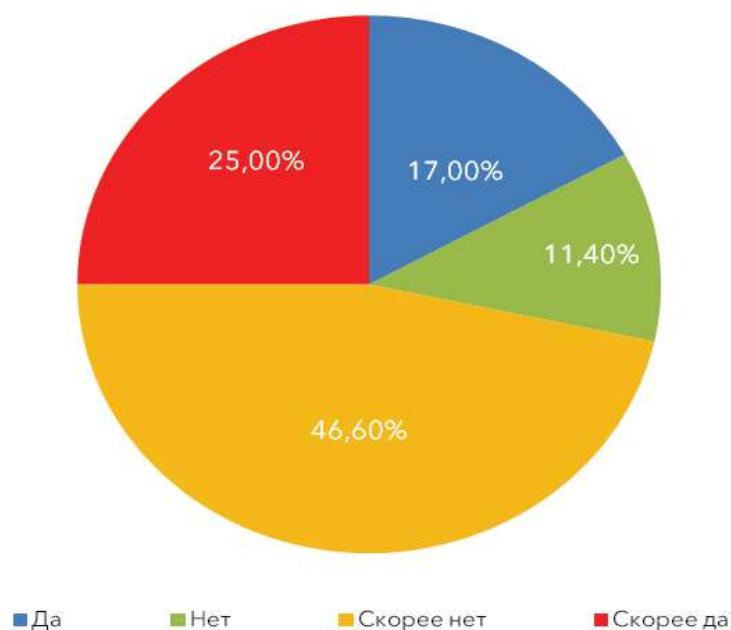


Рисунок 6 - Возможность отъезда за границу

Источник: разработано авторами

Большинство респондентов не предпринимают никакой активности для отъезда за границу с целью получения образования, 25% рассматривают эту возможность.

Таблица 2 - Результаты расчета относительных и процентных долей респондентов с разным типом образования

Квалификация	Количество респондентов	Относительная частота	Процентная частота
Студент	13	0,15	14,8
Начинающий специалист	31	0,35	35,2
Опытный специалист	35	0,40	39,8
Специалист высокого класса	9	0,10	10,2
Всего	88	1	100

Источник: разработано авторами

Данные свидетельствуют, что больше всего из опрошенных имели высшее образование в области техники и инженерии, а меньше всего респондентов были гуманитариями. Данные гистограммы наглядно демонстрируют значительное преобладание респондентов по техническим специальностям, где 0,07 респонденты имеющие гуманитарное образование, 0,09 образование в области

точных наук, 0,14 естественное, 0,24 социальные науки, 0,47 техническое и инженерное образование.

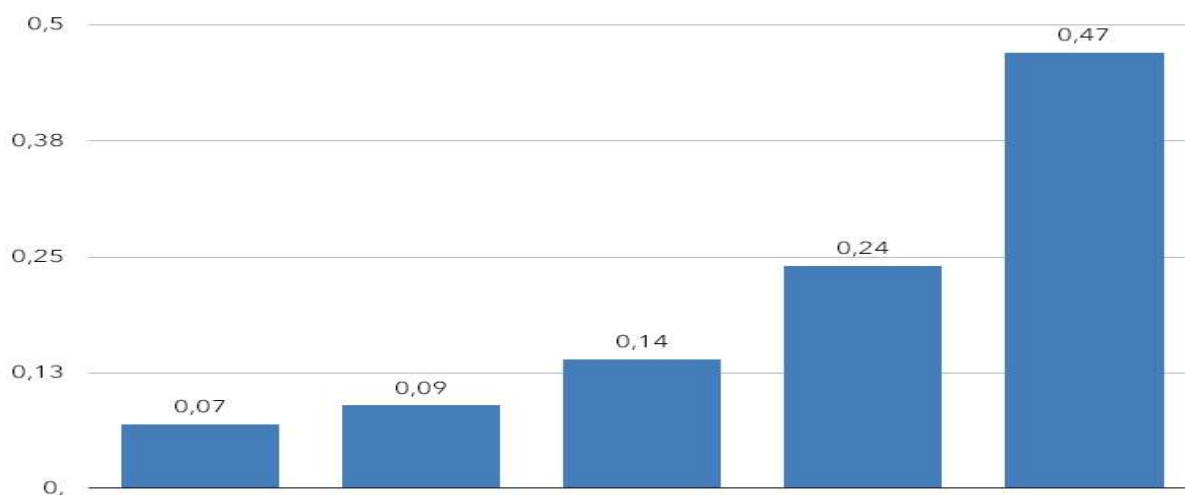


Рисунок 7 - Диаграмма частотного распределения респондентов по специальностям

Источник: разработано авторами

Таблица 3 - Распределение вариантов ответа на вопрос о желаниа уехать из страны проживания по уровням квалификации

Образование	Нет, остался бы	Да, мне нравится эта страна	Всего
Гуманитарное	66,7% (4)	33,3% (2)	100%
Техника, инженерия	85,4% (35)	14,6% (6)	100%
Точное	37,5% (3)	62,5% (5)	100%
Социальное	76,2% (16)	23,8% (5)	100%
Естественное	58,3% (7)	41,7% (5)	100%

Источник: разработано авторами

Таблица 4 - Распределение вариантов ответа на вопрос о желаниа уехать из страны проживания по типам образования

Вопрос	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да	Всего
Рассматриваете ли Вы возможность отъезда за границу для работы?	4,5% (4)	37,5% (33)	35,2% (33)	22,7% (20)	100% (88)
Рассматриваете ли Вы возможность отъезда за границу для продолжения образования?	11,4% (10)	46,6% (41)	25,02% (22)	17,0% (15)	100% (88)

Источник: разработано авторами

Респонденты, имеющие образование в области точных наук, значительно чаще выражают желание покинуть страну проживания.

Таблица 5 - Распределение вариантов ответа на вопрос о желания уехать из страны проживания по возрасту респондентов

Возраст	Нет, остался бы	Да, мне не нравится это страна	Всего
22-29	78,9% (15)	21,1% (4)	100%
30-39	82,4% (28)	17,6% (6)	100%
40-49	80,0% (16)	20,0% (4)	100%
50 и старше	40,0% (6)	60,0% (9)	100%

Источник: разработано авторами

Респонденты, от 50 лет и старше значительно чаще выражают желание покинуть страну проживания.

Таблица 6 - Распределение вариантов ответа на вопрос о желания уехать за границу в зависимости от цели - учеба или работа

Квалификация	Нет, остался бы	Да, мне не нравится это страна	Всего
Студент	84,6% (11)	15,4% (2)	100%
Начинающий специалист	77,4% (24)	22,6% (7)	100%
Опытный специалист	77,1% (27)	22,9% (8)	100%
Специалист высокого класса	33,3% (3)	66,7% (6)	100%

Источник: разработано авторами

Большинство респондентов рассматривают возможность отъезда за границу для работы, чем для получения образования.

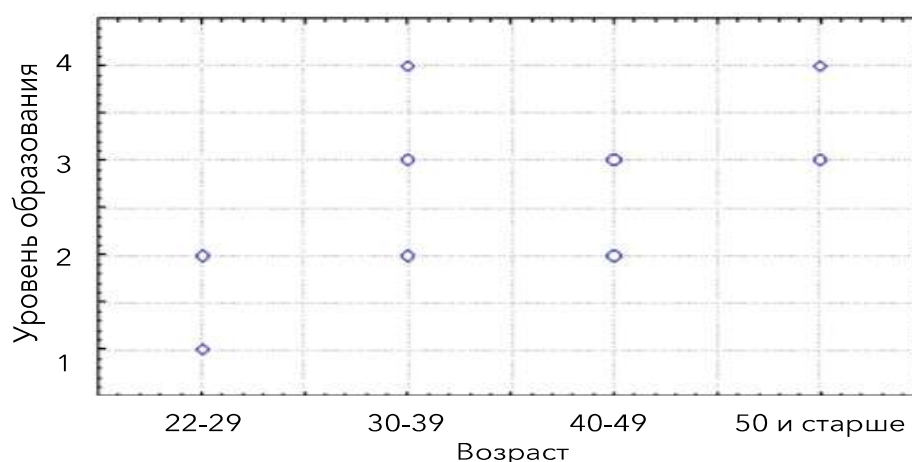


Рисунок 8 - Взаимосвязь возраста и уровня образования респондентов

Источник: разработано авторами

Коэффициент корреляции Спирмена между возрастом и уровнем образования респондентов составил 0,83 при объеме выборки $N = 88$ и уровне значимости $p < 0,05$. Связь между переменными является статистически значимой.

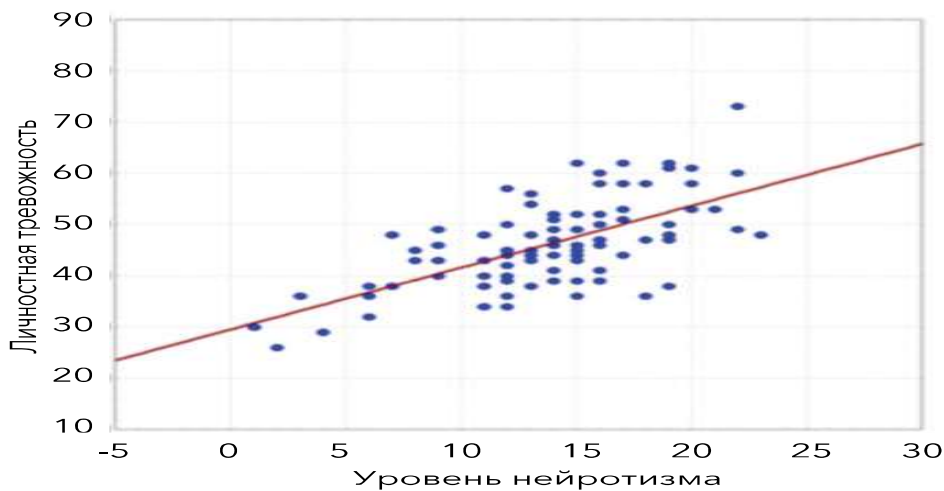


Рисунок 9 - Взаимосвязь уровней нейротизма и личностной тревожности респондентов

Источник: разработано авторами

Коэффициент корреляции Пирсон между уровнем нейротизма и личностной тревожности респондентов составил 0,65 при объеме выборки $N = 88$ и уровне значимости $p < 0,05$. Связь между переменными является статистически значимой.

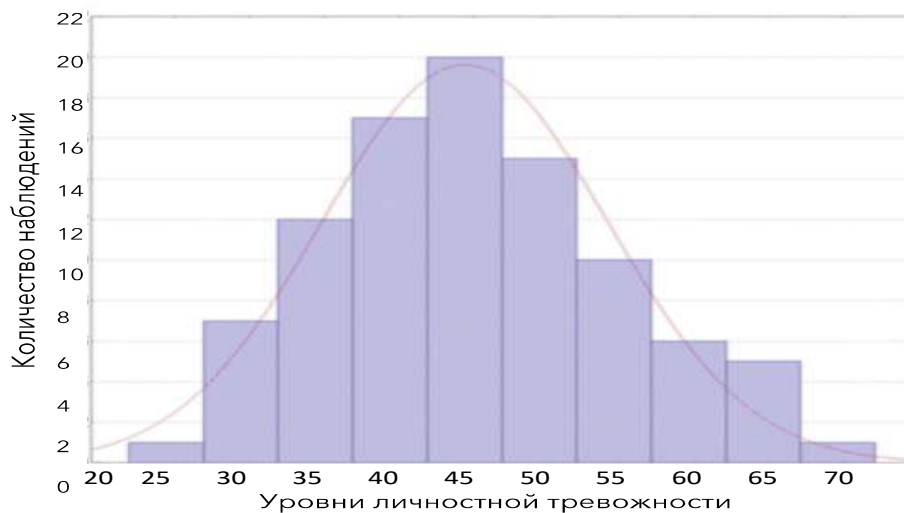


Рисунок 10 - Частотное распределение уровней личностной тревожности

Источник: разработано авторами

Среднее, медиана и мода уровней личностной тревожности составили 44,5, 44,5 и 38 соответственно. Результаты проведенного исследования свидетельствуют, что специалисты высокого класса имеющие образование в точных науках в возрасте за 50 лет, хотели бы уехать из Латвии. Это обусловлено беспокойством по поводу пенсионных выплат, отсутствием

социальных гарантий. Респонденты в возрасте 40 лет не спешат уезжать, а надеются на улучшение экономической ситуации, к тому же на территории Латвии у них есть работа, они еще достаточно молоды, чтобы беспокоясь о пенсии всё бросить и уехать за границу.

Венчурные инвесторы привлекают в свои проекты или инвестируют в проекты, где количество квалифицированных специалистов достигает предельного уровня. В частности, котируются специалисты, имеющие высшее образование в области точных наук и инженерии. Большинство респондентов, имеющих образование в области инженерии, все же не торопятся покидать страну, но готовы рассмотреть в будущем эту возможность в случае, если не найдут применение своим навыкам. Многие специалисты в области точных наук считают, что все же не могут в должной мере реализовать себя в стране. Представляет интерес тот выявленный факт, что квалифицированные специалисты не считают иммигрантов конкурентами. Многие считают, что эффективными мерами государство сможет привлечь иммигрантов для нужных в Латвии видов работ. Возможно, это связано с тем, что респонденты считают будущих мигрантов менее квалифицированными. Это может служить объяснением тому, что большая часть респондентов не поехала бы за границу для получения образования или повышения квалификации, т.к. они уже считают себя квалифицированными работниками. Другой причиной, служат дополнительные затраты и психологический стресс от получения образования на неродном языке, что особенно касается специалистов в возрасте старше 30 лет.

Выводы. Проведенное исследование по выявлению причин и проблем международной интеллектуальной миграции, особенностей ее проявления и регулирования, анализ экономических условий для развития и востребованности интеллектуального потенциала в Латвии, определили подходы и позволили дать предложения по основным направлениям регулирования этих процессов методами государственной экономической политики на современном этапе. В условиях глобализации мировой экономики, мобильности международных потоков интеллектуальной миграции и возрастающей конкуренции на мировом рынке труда, государство должно принимать адекватные меры, которые обеспечили бы эффективное регулирование эмиграционных и иммиграционных потоков данного сегмента латвийского рынка труда для дальнейшего роста экономики страны. Регулирование миграционными процессами – как внутренними, так и международными, должно носить системный характер, т.е. быть встроено в общую систему управления государством и находиться в тесной взаимосвязи с политикой в области социально-экономического развития, профессиональной подготовки и занятости населения, национальных отношений, а также с демографической политикой и политикой национальной безопасности.

Неотъемлемым условием успешной реализации инновационной стратегии в развитии экономики Латвии является наличие качественного человеческого капитала. Остановить его отток возможно только на основе эффективной государственной экономической политики, направленной на стимулирование новейших отраслей, создание новых технологических центров и соответственно привлечение ученых и специалистов к участию в проектах развития. Поэтому развитие венчурного инвестирования могло бы оказать положительный эффект на экономику Латвии, т.к. в инновационных проектах всегда нужны квалифицированные кадры, которые могли бы быстро принимать решение в нестандартных ситуациях и инвестирование таких фондов прямо не зависит от экономической ситуации в Латвии. В то же время, даже, если государство сможет создать благоприятные условия для формирования баз актуальных знаний и коммерциализации технологий, их эффективность во многом будет зависеть от степени взаимодействия науки и бизнеса, совершенствования нормативной

правовой базы в области интеллектуальной собственности и развития инфраструктуры по коммерциализации и трансферу технологий. Создание инновационной инфраструктуры и поддержка ее развития не только поможет соединить бизнес и науку, но и явится важным стимулом привлечения в ее структуры ученых и специалистов высокой квалификации как местных, так и из-за рубежа.

Интеграция мигрантов в латвийскую экономику должна стать важным элементом миграционной и экономической политики. Научная миграция напрямую затрагивает вопросы обеспечения национальной безопасности в рамках ее новой составляющей - интеллектуальной. В этих условиях необходимы целенаправленные и четкие меры, препятствующие оттоку научных кадров и специалистов. В принципе обучение студентов за рубежом это хорошая тенденция, так как они имеют возможность не только приобрести новые знания, повысить квалификацию, но и получить доступ к современным научным школам, усовершенствовать иностранный язык, становятся более востребованными на рынке трудоустройства.

Факторами, которые могли бы служить стимулом для возвращения студентов домой являются: высокий уровень заработной платы; достойная и стабильная занятость; наличие высокоуровневой профессиональной среды; условия для профессионального роста и карьеры; зарубежные командировки и международные профессиональные контакты; доступ к передовому оборудованию; широкие возможности для исследовательской деятельности. На данный момент большинство из этих факторов еще недоступны. Поэтому проблема утечки квалифицированных кадров является очень актуальной и серьезной на современном этапе экономического развития страны и её благополучия в целом. Кроме того, тонкая, активная, целенаправленная иммиграционная политика по привлечению высококвалифицированных специалистов тех государств, которые заинтересованы в притоке умов и знают их подлинную экономическую цену, также оказывает влияние на географию и масштабы интеллектуальной эмиграции из развивающихся стран [Auriol 2010]. Поэтому при оценке социально-экономических последствий интеллектуальной эмиграции приходится ограничиваться несколькими укрупненными блоками показателей с их последующими дополнениями экспертными оценками в различных формах и по различным методикам.

Практика показывает, что наряду с чисто экономическими показателями необходимо учитывать политические, социальные, демографические и культурные факторы, тенденции изменения ситуации в стране и за ее пределами. В силу названных выше причин любые количественные расчеты выгод и потерь от интеллектуальной эмиграции **можно рассматривать только как** ориентировочные оценки, позволяющие определить лишь доминирующие тенденции этого сложного комплексного явления и его последствий. По мнению авторов, стимулом для возвращения в Латвию обученных за рубежом студентов являются: высокий уровень заработной платы; достойная и стабильная занятость; профессиональная среда и карьерный рост; международные контакты и обмен опытом; доступ к передовым технологиям и исследовательская деятельность.

Литература

- Aurio, I. L. (2010). *Employment and Mobility Patterns*, OECD Science, Technology and Industry Working Papers 2010/4, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5kmh8phxvfv5-en>
- Annual Report* (2017). Retrieved from: <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/2017/ericsson-annual-report-2017-en.pdf>

- Dźwigoł, H., & Dźwigoł-Barosz, M. (2018). Scientific Research Methodology in Management Sciences. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 2(25), 424-437. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v2i25.136508>
- Dźwigoł, H. (2016a). Menedżer do zadań specjalnych. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacja i Zarządzanie*, 89, 95-106.
- Dźwigoł, H. (2016b). Modelling of restructuring process. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacja i Zarządzanie*, 99, 89-106
- Dźwigoł, H. (2015). *Business Management*. Oxford: Alpha Science International Ltd.
- Dźwigoł, H. (2014). Menedżerowie przyszłości a zarządzanie strategiczne. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacja i Zarządzanie*, 70, 93-104. [in Polish].
- Dźwigoł, H. (2013). *Zarządzanie przedsiębiorstwem w warunkach XXI wieku*. Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej. [in Polish].
- Kerr, S. P., Kerr, W., Özden, Ç., Parsons, C. (2017). High-Skilled Migration and Agglomeration. *Annual Review of Economics*, 9(1), 201-234. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-063016-103705>
- Martin, A., & Ventura, J. (2012). Economic Growth with Bubbles. *American Economic Review*, 102(6), 3033-58. <https://doi.org/10.1257/aer.102.6.3033>
- Miskiewicz, R. (2017). *Knowledge Transfer in Merger and Acquisition Processes in the Metallurgical Industry*. Warsaw: PWN.
- Miśkiewicz, R. (2016). Problem oceny struktur organizacyjnych w kontekście ich podobieństwa [Assessing the Problem of Organisational Structures in the Context of Their Similarities]. *Organizacja i Zarządzanie : kwartalnik naukowy*, 1, 83-99. [in Polish]
- Morita, L. (2018). Does doing things the Japanese way attract highly-skilled migrants?. *Cogent Social Sciences*, 4(1), 1430725. <https://doi.org/10.1080/23311886.2018.1430725>
- Iqdam, M. N., & Branch, R. M. (2016). Examining Multimedia Competencies for Educational Technologists in Higher Education. *TechTrends* 60, 365-373. <https://doi.org/10.1007/s11528-016-0064-1>
- Sadowski-Smith, C., Yu, W., Wang, H., & Li, W. (2015). Intellectual migration and brain circulation: Conceptual framework and empirical evidence. *Journal of Chinese Overseas*, 11(1), 43-58. <https://doi.org/10.1163/17932548-12341300>
- State, B., Weber, I. & Zagheni, E. (2013). Studying inter-national mobility through IP geolocation. *WSDM '13: Proceedings of the sixth ACM international conference on Web search and data mining*, 265-274. <https://doi.org/10.1145/2433396.2433432>
- State B., Rodriguez M., Helbing D., & Zagheni E. (2014) Migration of Professionals to the U.S.. In: Aiello L.M., McFarland D. (eds) *Social Informatics. SocInfo 2014. Lecture Notes in Computer Science*, vol 8851. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-13734-6_37
- FICIL (2019). Retrieved from: <https://www.ficil.lv/2019/12/11/ficil-sentiment-index-2019/Foreign-Direct-Investment> (2018). Retrieved from: <http://www.liaa.gov.lv/en/invest-latvia/investor-business-guide/foreign-direct-investment>
- Nordic Venture Capital: Cross Border Investments* (2010). Retrieved from: https://www.menon.no/wp-content/uploads/26nordic_cross-border_venture_investments.pdf
- Timmerman, C., Lucinda, M. F., Praag, L. V., & Pereira, S. (2018). *Gender and Migration: A Gender-Sensitive Approach to Migration Dynamics*. Leuven University Press; 1 edition (November 15, 2018), ISBN-13: 978-9462701632.

Received: 19.02.2019

Accepted: 20.03.2019

Published: 30.04.2019