

5.2.5. Мировая экономика (экономические науки)

Научная статья

УДК 339.9

МЕЖДУНАРОДНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Резник Александр Анатольевич, Доктор экономических наук, Луганский государственный университет им. В. Даля, кафедра менеджмента и экономической безопасности, Россия, Луганск, reale676@mail.ru

Аннотация. Процессы цифровизации глобальной экономики оказывают воздействие на традиционные модели перемещения человеческого капитала между странами, формируя качественно новую конфигурацию рынков высококвалифицированного труда. Трансформация, обусловленная распространением информационно-коммуникационных технологий, облачных сервисов и платформенных решений, существенно снижает пространственные и транзакционные барьеры для профессиональной деятельности. В результате возникает феномен дистанционной международной занятости, который не только модифицирует устоявшиеся формы физической миграции специалистов, но и порождает принципиально новые форматы их мобильности. В данном исследовании приведена характеристика трансформации моделей международной мобильности человеческого капитала под влиянием удаленного формата работы; проведен анализ политики привлечения цифровых кочевников и ее экономических эффектов для принимающих стран; оценены последствия «утечки умов» 2.0 для стран происхождения в контексте развития цифровых индустрий; проведено сравнительное исследование режимов международной мобильности, направленных на конкуренцию за IT-специалистов. Основные результаты исследования позволили прийти к выводу о том, что общий тренд международной мобильности кадров заключается в усложнении и

диверсификации баланса выгод и потерь. Ключевым эффектом является прогрессирующий разрыв между физическим местонахождением человеческого капитала, юрисдикцией его экономической деятельности и национальной принадлежностью создаваемой им добавленной стоимости. Это подразумевает адаптацию национальных правовых, налоговых и миграционных систем, а также совершенствование стратегий развития на основе управления потоками знаний, данных и капиталов, генерируемых мобильными высококвалифицированными кадрами.

Ключевые слова: международная мобильность; высококвалифицированные кадры; цифровизация; тенденции; последствия.

Original article

INTERNATIONAL MOBILITY OF HIGHLY SKILLED PERSONNEL IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION: NEW TRENDS AND CONSEQUENCES

**Reznik Alexander Anatolyevich, Doctor of Economics, Lugansk State University
named after V. Dahl, Department of Management and Economic Security,
Russia, Lugansk, reale676@mail.ru**

Abstract. The digitalization of the global economy is impacting traditional models of human capital movement between countries, shaping a fundamentally new configuration of highly skilled labor markets. This transformation, driven by the spread of information and communications technologies, cloud services, and platform solutions, significantly reduces spatial and transactional barriers to professional activity. This has given rise to the phenomenon of remote international employment, which not only modifies established forms of physical migration of specialists but also generates fundamentally new formats for their mobility. This study characterizes the transformation of international human capital mobility models under the influence of remote work; analyzes policies for attracting digital nomads and their economic effects

on host countries; assesses the consequences of "brain drain" 2.0 for countries of origin in the context of the development of digital industries; and conducts a comparative study of international mobility regimes aimed at competition for IT specialists. The main results of the study allow us to conclude that the general trend in international personnel mobility is towards a more complex and diversified balance of benefits and losses. The key effect is the growing disconnect between the physical location of human capital, the jurisdiction of its economic activity, and the nationality of the added value it creates. This requires adapting national legal, tax, and immigration systems, as well as improving development strategies based on managing the flows of knowledge, data, and capital generated by mobile, highly skilled workers.

Keywords: international mobility; highly skilled personnel; digitalization; trends; consequences.

Введение. Актуальность исследования определяется, во-первых, динамичной трансформацией моделей международной мобильности человеческого капитала. Классическая концепция, основанная на долгосрочном или постоянном перемещении работника в страну назначения, дополняется, а в некоторых сегментах замещается гибридными и полностью удаленными форматами. Это стирает четкую взаимосвязь между местом выполнения трудовой функции, налоговой юрисдикцией и правовым статусом работника, ставя под вопрос рациональность существующих миграционных и трудовых режимов [1]. Анализ эволюции данных моделей, движущих сил и институциональных барьеров составляет первую ключевую задачу настоящей работы.

Во-вторых, ответом на эти вызовы со стороны национальных государств становится формирование политики по привлечению высококвалифицированных иностранных специалистов, способных работать дистанционно. Создание специализированных визовых режимов для цифровых кочевников представляет собой инновационный инструмент в глобальной

конкуренции за таланты [2]. Необходим детальный анализ содержания подобных политик, их непосредственных экономических эффектов для принимающих стран, включая влияние на потребительский спрос, налоговые поступления и инновационный климат, а также потенциальных социальных издержек.

В-третьих, усиление оттока квалифицированных кадров в виртуальной форме порождает феномен, обозначаемый в литературе как «утечка умов 2.0» [3], [4]. Его специфика заключается в том, что физическое присутствие специалиста в стране происхождения может сочетаться с его экономической интеграцией в экосистемы других стран. Это требует переоценки традиционных представлений о последствиях утечки умов для стран-доноров, особенно в контексте развития их собственных цифровых индустрий. Важно оценить не только прямые потери, связанные с оттоком человеческого капитала, но и потенциальные позитивные эффекты, такие как формирование сетей, циркуляция знаний и возможность репатриации компетенций.

Обозначенные процессы актуализируют международную конкуренцию за ограниченный ресурс ИТ-специалистов, что способствует дивергенции национальных миграционных режимов. Сравнительное исследование политик различных стран, направленных на привлечение и удержание специалистов в сфере информационных технологий, позволяет выявить наиболее эффективные инструменты и стратегические подходы.

Таким образом, настоящее исследование направлено на всесторонний анализ новой парадигмы международной мобильности высококвалифицированных кадров, сформировавшейся под влиянием цифровизации. Последовательное рассмотрение трансформации моделей мобильности, политик принимающих стран, последствий для стран происхождения и сравнительных аспектов регулирования позволит получить целостное представление о современных тенденциях и их долгосрочных последствиях для мировой экономики.

Обзор литературы. Цифровая трансформация мировой экономики,

ускоренная технологическими сдвигами и периодом пандемии COVID-19, привела к перестройке традиционных парадигм перемещения квалифицированных специалистов между странами, что отражено в научно-исследовательских работах А.М. Рябининой, Г.Д. Маматовой, Т.С. Кучкарова [5], [6]. Ядро этой трансформации составляет переход от доминирующей модели физической релокации к спектру смешанных и полностью виртуальных форм, основанных на удаленном формате работы. Данный процесс представляет собой усложнение и фрагментацию всей системы международной мобильности человеческого капитала.

Традиционная модель, которую можно обозначить как «физическая релокация», по мнению Н.Н. Масюк, О.С. Головановой, характеризовалась тесной взаимосвязью между местом выполнения трудовой функции, налоговым резидентством специалиста и его правовым статусом в принимающей стране [7]. Ей на смену приходят три основные конфигурации, представленные в таблице 1.

Таблица 1 - Эволюция моделей международной мобильности высококвалифицированных кадров в условиях цифровизации

Модель мобильности	Ключевая характеристика	Правовой и налоговый статус	Основной драйвер для специалиста
Классическая физическая релокация	Постоянное или долгосрочное перемещение в страну работодателя	Полное подчинение правовому, налоговому и миграционному режиму принимающей страны	Карьерный рост
			Высокая зарплата
			Доступ к исследовательской инфраструктуре
Гибридная или циркулярная	Циклическое или проектно-	Сложный двойной или	Баланс между карьерными

мобильность	ориентированное пребывание в стране работодателя, сочетающееся с дистанционной работой из страны происхождения	временный статус	возможностями за рубежом и сохранением связей со страной происхождения
		Регулируется специальными схемами (EU Blue Card, внутри- корпоративные трансферы)	
Полностью удаленная работа на инострannого работодателя (регист- рированного работника)	Постоянное проживание в стране А, юридическое трудоустройство и выполнение задач для компании в стране Б	Налоговое резидентство в стране проживания	Доступ к глобальному рынку труда без необходимости миграции
		Правовой статус - стандартный наемный работник или самозанятый в юрисдикции компании	Сохранение привычной среды
Цифровой номадизм (незарегист- рированного работника)	Периодическая смена страны пребывания при работе на компанию или клиентов из третьих стран	Налоговое резидентство часто неопределенно или сохранено в стране происхождения	Свобода перемещения
	Использование	Временный	Оптимизация

	специальных виз	резидент с правом легального пребывания, но без права доступа к локальному рынку труда	личных расходов и образа жизни
			Автономия

Источник: составлено авторами на основе рассмотренных академических исследований.

Ключевым вектором изменений является разрыв традиционной триады «работа – резидентство – налогообложение». Это создает принципиально новые вызовы для национальных регуляторных систем. Гибридная модель, поддерживаемая многими транснациональными корпорациями, трансформирует «утечку умов» в «циркуляцию умов», хотя и с сохраняющимся дисбалансом в пользу развитых экономик. Как считает Е.В. Киричёр, радикальной формой выступает модель цифрового номадизма, которая институционализируется через создание целевых визовых режимов. Она представляет собой не трудовую миграцию в классическом понимании, а миграцию потребителей-резидентов, чья экономическая деятельность формально вынесена за пределы принимающей страны [8].

Страна происхождения часто теряет возможность эффективного налогообложения и удерживания специалиста в правовом поле, если он переходит в статус незарегистрированного удаленного работника или цифрового кочевника. Принимающая страна, предлагая визу цифрового номада, целенаправленно привлекает финансово обеспеченных временных резидентов, извлекая экономические выгоды от их потребления, но при этом законодательно отделяя их от своего внутреннего рынка труда, избегая конкуренции с местными кадрами [9], [10]. Таким образом, возникает сегмент высококвалифицированной

рабочей силы, чья экономическая активность слабо привязана к конкретной юрисдикции, что ставит вопрос о будущем национальных систем социального обеспечения, налогообложения и миграционного контроля.

В ответ на формирование описанных выше моделей, ряд стран, преимущественно с развитой туристической инфраструктурой и растущим сервисным сектором (например, Португалия, Испания, Эстония, Грузия, страны Карибского бассейна), разработали и внедрили целевые визовые режимы для цифровых кочевников (DNV). Данная политика представляет собой стратегический инструмент в условиях глобальной конкуренции за мобильный человеческий капитал, ориентированный на привлечение высокодоходных потребителей.

Содержание и цели политики сводятся к следующим аспектам:

1. Увеличение внутреннего потребительского спроса за счет расходов нómáдов на аренду жилья, услуги связи, транспорт, общественное питание, досуг и здравоохранение. Данная категория резидентов, обладая доходом выше среднего по принимающей стране, но не конкурируя за местные рабочие места на рынке, оказывает стимулирующее влияние на малый и средний бизнес, особенно в сфере услуг.

2. Часть цифровых кочевников рассматривает временное пребывание как этап перед возможным долгосрочным инвестированием или открытием бизнеса в стране с более благоприятным режимом. Политика DNV служит инструментом тестирования страны, способствуя последующему притоку предпринимательского капитала.

3. Позиционирование страны как прогрессивной, технологически открытой и комфортной для жизни способствует улучшению ее образа в глобальном мире, что косвенно привлекает туристов, иностранных студентов и инвесторов. Кроме того, долгосрочное присутствие квалифицированных иностранцев может создавать позитивные сетевые экстерналии и мягко повышать уровень цифровой грамотности в локальных сообществах.

Однако экономические эффекты подобной политики носят неоднозначный и асимметричный характер. Их можно дифференцировать по уровням и секторам (таблица 2).

Таблица 2 - Экономические эффекты политики привлечения цифровых кочевников для принимающей страны

Уровень	Позитивные эффекты	Негативные эффекты
Макроэкономический	Повышение ВВП за счет увеличения конечного потребления домохозяйств	Риск инфляционного давления на локальные рынки недвижимости и услуг в популярных анклавах
	Приток иностранной валюты	Эрозия налоговой базы, если номады используют схемы налоговой оптимизации
	Сглаживание сезонности в туристических регионах	
Региональный	Диверсификация экономики монопрофильных (туристических) регионов	Усиление межрегионального неравенства (концентрация номадов в столицах или на побережье)
	Развитие цифровой и коворкинговой инфраструктуры	Коммодификация жилья, вытеснение местных жителей с рынка аренды
Социальный и рыночный	Создание новых рабочих мест в сфере обслуживания (кафе, ремонт, уборка)	Формирование социальной напряженности и феномена «цифрового элитизма»
	Кросскультурный	Опосредованная

	обмен	конкуренция за жилье и инфраструктуру может повышать стоимость жизни для резидентов
Институциональный	Модернизация административных услуг (цифровые сервисы для резидентов)	Правовые коллизии, связанные с неопределенностью налогового резидентства и статуса
	Повышение привлекательности юрисдикции	Риск использования визового режима для уклонения от миграционного контроля в иных целях

Источник: разработано авторами.

Анализ показывает, что политика привлечения цифровых кочевников является преимущественно меркантилистской и фискально-ориентированной. Ее экономическое содержание заключается в извлечении ренты от предоставления права временного резидентства высокодоходным иностранцам. При этом ключевым условием устойчивости такой политики выступает способность государства минимизировать отрицательные экстерналии, в первую очередь, на рынке жилья, и обеспечить четкое правовое разграничение между цифровыми номадами и участниками национального рынка труда. В долгосрочной перспективе рассматриваемый инструмент может способствовать структурным изменениям в экономике принимающих стран, стимулируя развитие цифровых экосистем и высококвалифицированных сервисов, но его эффекты будут оставаться локальными и зависимыми от глобальной конъюнктуры удаленной занятости.

Организация и методология исследования. Основу настоящего

исследования составляет комплексный анализ последствий трансформации международной мобильности для стран происхождения высококвалифицированных кадров и сравнительная оценка политики государств, направленной на конкуренцию за IT-специалистов. Методологическая база работы включает:

1. Теоретический и концептуальный анализ для переосмысления феномена «утечки умов» в условиях дистанционной занятости и формирования концепции «утечки умов 2.0». Используются теории человеческого капитала, глобального рынка труда, сетевого анализа и экономики развития.

2. Сравнительно-правовой и институциональный анализ для систематизации миграционных и налоговых режимов различных стран, ориентированных на привлечение IT-специалистов. Исследованы законодательные акты, государственные программы и визовые правила 15 государств за период 2020-2024 гг.

3. Анализ вторичных статистических данных международных организаций (ОЭСР, Всемирный банк, Евростат), национальных статистических служб, а также данных профессиональных социальных сетей (LinkedIn) и опросов (Stack Overflow Developer Survey). Это позволило оценить масштабы и направления мобильности, а также профиль мобильных специалистов.

4. Кейс-стади исследования экономик стран-доноров (на примере Украины, Беларуси, стран Центральной Азии) и стран-реципиентов (Германия, Португалия, ОАЭ, Сингапур) для выявления конкретных эффектов и особенностей политик.

Критерием научной новизны является синтез анализа последствий виртуальной мобильности для стран происхождения в контексте развития цифрового сектора и сравнительной оценки новых миграционных инструментов как ответной реакции на дефицит IT-кадров в глобальном сообществе.

Результаты исследования и их обсуждение. Термин «утечка умов 2.0» описывает совершенно новое явление, при котором высококвалифицированный

специалист физически может оставаться в стране происхождения, но его экономическая активность и основные доходы генерируются в юрисдикции иностранного работодателя или заказчика. Это приводит к сложной системе положительных и отрицательных последствий, существенно отличающейся от классической модели.

Ключевой механизм - разрыв между физическим присутствием и экономическим вкладом. Специалист, работающий удаленно на зарубежную компанию, продолжает потреблять локальные товары и услуги, но его налоговые отчисления (подоходный налог) и социальные взносы чаще всего поступают в бюджет страны работодателя или оптимизируются. Страна происхождения несет издержки на его образование и формирование человеческого капитала, но не получает соответствующей фискальной компенсации. Отрицательным последствием является сужение налоговой базы, достаточно важной для финансирования науки, образования и цифровой инфраструктуры.

Однако модель 2.0 создает и потенциал для положительной динамики, который можно структурировать следующим образом (таблица 3).

Таблица 3 - Сравнительный анализ последствий классической «утечки умов» и «утечки умов 2.0» для страны происхождения

Аспект воздействия	Классическая «утечка умов» (физический отъезд)	«Утечка умов» 2.0 (виртуальная мобильность)	Балльная оценка эффекта для страны происхождения (от -5 резко отриц. до +5 макс. полож.)	
Прямые фискальные потери	Безвозвратная потеря налогоплательщика	Потеря налога на доходы, но сохранение НДС и акцизов от потребления	-5	-3
Инвестиции в	Полная утрата	Частичная	-4	-2

человеческий капитал	возврата на инвестиции в образование	утрата; специалист продолжает жить в стране		
Влияние на локальный рынок труда	Сокращение предложения	Де-факто сокращение предложения для локальных компаний	-3	-2
	Увеличение зарплат	Искажение структуры		
	Замедление роста цифровых отраслей	зарплаты		
Циркуляция знаний и технологий	Ограничена	Постоянная и непосредственная через работу с передовыми глобальными практиками	+1	+4
Развитие цифровой инфраструктуры	Отсутствуют стимулы	Косвенный стимул для улучшения связи, коворкингов, сервисов	0	+2
Сетевые эффекты и аутсорсинг	Возможно создание диаспорных	Прямое формирование команд	+2	+4
		Запуск стартапов		

	бизнес-сетей	Привлечение заказов на локальных коллег		
Культурный и предпринимательский капитал	Перенос за рубеж	Накопление и применение в местной среде	0	+3

Источник: разработано авторами.

Переход от классической модели к модели 2.0 смещает баланс последствий из негативной плоскости в область потенциальных возможностей. Наибольший позитивный потенциал (+4 балла) заключается в усилении циркуляции знаний и создании сетевых эффектов. IT-специалист, работающий на глобальную компанию из своей страны, становится проводником современных методологий, стандартов и деловой культуры. Это способствует диффузии инноваций внутри локального IT-сообщества. Кроме того, такой специалист может инициировать создание стартапов или выступать как связующее звено для привлечения международных заказов в свою страну, фактически становясь агентом интеграции национальной цифровой индустрии в глобальные цепочки создания стоимости.

Однако реализация этого потенциала отражает потребность в целенаправленной государственной политики, направленной на формирование привлекательных условий для легализации и частичной репатриации доходов таких специалистов (специальные налоговые режимы, например, «налог на профессиональный доход»), создание институциональной и физической инфраструктуры (технопарки, акселераторы, высокоскоростной интернет) для трансформации индивидуального человеческого капитала в коллективные предпринимательские инициативы, развитие связей между диаспорой и локальным рынком через систему грантов, совместных исследовательских программ и бизнес-инкубаторов.

Таким образом, «утечка умов 2.0» представляет собой вызов, который при отсутствии грамотной политики способствует усилению фискальных и кадровых дисбалансов. При наличии же продуманной стратегии она может быть трансформирована в инструмент «циркуляции умов» и катализатор развития национальной цифровой экономики.

Глобальный дефицит IT-специалистов обострил конкуренцию между странами, что привело к появлению широкого спектра специализированных режимов мобильности. Их сравнительный анализ позволяет выявить ключевые стратегические подходы и их эффективность (таблица 4).

Таблица 4 - Параметры сравнительного анализа режимов мобильности для IT-специалистов в отдельных странах (2023-2024 гг.)

Страна	Мини-мальный порог годового дохода, долл.	Срок рассмотрения заявки, дни	Максимальный срок действия первого разрешения	Путь к постоянному резидентству (ПМЖ)	Особые условия для IT
Германия	45 000 (ниже общего порога для Голубой карты)	30-60	4 года	Через 33 месяца (при знании языка B1)	Признание опыта вместо диплома
Португалия	32 000 (номад), 25 600 (Tech Visa)	60	1 год (номад), 2 года (Tech Visa)	Через 5 лет	Ускоренный процесс для вакансий в сфере технологий
Нидерланды	Не требуется на период поиска	60	1 год (на поиск работы)	После трудоустройства по схеме HSM	Выпускники топ-200 вузов мира, в том числе IT-специальностей

ОАЭ	54 000 (подтверждение дохода)	30	1 год (Remote), 10 лет (Golden)	Прямое получение на 10 лет при инвестициях или высокой квалификации	Golden Visa для специалистов с научными достижениями в востребованных отраслях
Чехия	Определяется рынком, порог низкий	60	2 года	Через 5 лет	Упрощенный список требований, квота для IT- специалистов

Источник: разработано авторами.

Страны занимают разные ниши в глобальной конкуренции за IT-специалистов. Германия и Чехия предлагают оптимальный баланс, сочетая относительно простой доступ с четкой перспективой интеграции. ОАЭ делают ставку на элитарный, но сложный продукт. Португалия сегментирует предложение: номады получают временный статус, а Tech Visa предлагает более стабильную опцию. Нидерланды фокусируются на «молодых талантах» с временным, но простым для получения статусом.

Конкуренция за IT-специалистов привела к дивергенции миграционной политики, ее настройке под конкретные целевые группы. Наиболее эффективными оказываются гибридные режимы, которые не только упрощают первоначальный въезд (через признание опыта или низкие зарплатные пороги), но и предлагают понятную и быструю траекторию к постоянному резидентству, создавая долгосрочные стимулы для закрепления человеческого капитала в стране.

Выводы. Для высококвалифицированных специалистов, особенно в сфере информационных технологий, баланс однозначно смещается в сторону увеличения потенциальных выгод. Цифровые форматы работы расширяют спектр доступных моделей мобильности от классической физической релокации

до виртуального нomaдизма. Однако возникают и новые риски, связанные с правовой неопределенностью налогового резидентства, социального обеспечения и трудовых прав в условиях дистанционной занятости на иностранного работодателя.

Для традиционных принимающих стран с развитой экономикой ключевым вызовом становится конкуренция не только между собой, но и с моделью удаленной работы. Стратегия, основанная исключительно на привлечении физических мигрантов через классические схемы (типа Голубой карты ЕС), оказывается недостаточной. Наиболее эффективными становятся гибридные подходы, которые комбинируют упрощенный доступ к рынку труда для целевых категорий специалистов (через признание опыта, снижение зарплатных порогов) с предоставлением быстрой и понятной перспективы получения постоянного резидентства. Одновременно с этим возрастает значимость нематериальных факторов конкуренции – качества жизни, экологии, социальной среды. Страны, ориентированные на привлечение цифровых кочевников, формируют принципиально иной баланс, извлекая прежде всего фискальные и потребительские выгоды от временного присутствия высокодоходных резидентов, сознательно отделяя этот поток от внутреннего рынка труда.

При этом классические негативные последствия «утечки умов» в виде безвозвратной потери инвестиций в человеческий капитал и сокращения предложения на локальном рынке труда видоизменяются. Концепция виртуальной мобильности («утечка умов 2.0») способствует эрозии налоговой базы, так как доходы, генерируемые специалистом, часто выводятся из-под национальной юрисдикции, и к росту дисбаланса на внутреннем рынке труда, где локальные компании не могут конкурировать с зарплатами глобальных игроков. Однако одновременно формируется и значительный позитивный потенциал. Физическое присутствие работника в стране создает условия для циркуляции знаний, трансфера современных управленческих и технологических практик, развития сетевых связей и предпринимательских инициатив.

Реализация этого потенциала зависит от способности государства проводить активную структурную политику, которая должна включать создание специальных налоговых режимов для легализации доходов удаленных работников, развитие цифровой и инновационной инфраструктуры, а также институтов, способствующих преобразованию индивидуального человеческого капитала в коллективные проекты и стартапы.

Список литературы

59. Алиев И. М., Резникова О. С., Шаповалова И. М. Трансформационные процессы для трудовых ресурсов в условиях цифровизации экономики // Век качества. – 2022. – №. 1. – С. 223-237.
60. Белова Л. Г. Тенденции международной миграции высококвалифицированных специалистов в условиях формирования многополярного мира // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2022. – №. 12. – С. 314-318.
61. Стрельцов И. С. Интеграция в профессиональном образовании: поиск эффективных моделей в условиях глобализации // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. – 2025. – Т. 6. – №. 2. – С. 84-89.
62. Рубинская Э. Д. Концептуально-методологический подход к анализу международной миграции профессионалов // ДЕМИС. Демографические исследования / DEMIS. Demographic Research. – 2024. – Т. 4. – №. 2. – С. 9-20.
63. Рябинина А. М. Технологии интернационализации высшего образования в современных условиях // Государственное управление. Электронный вестник. – 2022. – №. 94. – С. 225-246.
64. Маматова Г. Д., Кучкаров Т. С. Актуальность концепции «Цифровой университет»: литературный обзор отечественных и зарубежных исследований // Информатика. Экономика. Управление / Informatics. Economics. Management. – 2024. – Т. 3. – №. 1. – С. 0101-0158.
65. Масюк Н. Н., Голованова О. С. Трансформация методов управления человеческим капиталом в условиях цифровизации // Азимут научных

- исследований: экономика и управление. – 2022. – Т. 11. – №. 1 (38). – С. 26-30.
66. Киричѐк Е. В. Сущностная характеристика и особенности интеллектуальной миграции в Российской Федерации // Труды Академии управления МВД России. – 2025. – №. 2 (74). – С. 43-51.
67. Карелина Е. А. Потенциал стратегий цифровизации компаний развивающихся стран в фокусе формирования и развития глобальных цифровых платформ // Modern Economy Success. – 2022. – №. 1. – С. 150-156.
68. Ольховая Т. А., Докашенко Л. В., Парамонов В. Б., Панферова А. В. Развитие международной деятельности университетов в современных условиях: анализ зарубежного и отечественного опыта // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2025. – №. 2 (246). – С. 117-127.

References

1. Aliyev I. M., Reznikova O. S., Shapovalova I. M. Transformation processes for labor resources in the context of digitalization of the economy // Century of quality. - 2022. - No. 1. - P. 223-237.
2. Belova L. G. Trends in international migration of highly qualified specialists in the context of the formation of a multipolar world // Humanities, socio-economic and social sciences. - 2022. - No. 12. - P. 314-318.
3. Streltsov I. S. Integration in professional education: the search for effective models in the context of globalization // Science and practice in education: electronic scientific journal. - 2025. - Vol. 6. - No. 2. - P. 84-89.
4. Rubinskaya E. D. Conceptual and methodological approach to the analysis of international migration of professionals // DEMIS. Demographic Research. - 2024. - Vol. 4. - No. 2. - P. 9-20.
5. Ryabinina A. M. Technologies of internationalization of higher education in modern conditions // Public administration. Electronic Bulletin. - 2022. - No. 94. - P. 225-246.
6. Mamatova G. D., Kuchkarov T. S. Relevance of the concept of "Digital University": a literature review of domestic and foreign studies // Informatics. Economics. Management / Informatics. Economics. Management. - 2024. - Vol. 3. - No. 1. - P.

0101-0158.

7. Masyuk N. N., Golovanova O. S. Transformation of Human Capital Management Methods in the Context of Digitalization // *Azimuth of Scientific Research: Economics and Management*. - 2022. - Vol. 11. - No. 1 (38). - P. 26-30.
8. Kirichek E. V. Essential Characteristics and Features of Intellectual Migration in the Russian Federation // *Proceedings of the Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. - 2025. - No. 2 (74). - P. 43-51.
9. Karelina E. A. Potential of Digitalization Strategies of Companies in Developing Countries in the Focus of the Formation and Development of Global Digital Platforms // *Modern Economy Success*. - 2022. - No. 1. - P. 150-156.
10. Olkhovaya T. A., Dokashenko L. V., Paramonov V. B., Panferova A. V. Development of international activities of universities in modern conditions: analysis of foreign and domestic experience // *Bulletin of the Orenburg State University*. - 2025. - No. 2 (246). - P. 117-127.

Статья поступила в редакцию 24.02.2026; одобрена после рецензирования 02.04.2026; принята к публикации 30.06.2026.

The article was submitted 24.02.2026; approved after reviewing 02.04.2026; accepted for publication 30.06.2026.