

Международный научно-исследовательский журнал
«Прогрессивная экономика»
№ 2 / 2025 https://progressive-economy.ru/vypusk_1/optimizacionnyye-trigger-y-vzaimovliyaniya-faktorov-i-riskov-trudovoj-migraczii/
Научная статья / Original article
Шифр научной специальности ВАК: 5.2.5
УДК 314.7
DOI: 10.54861/27131211_2025_2_220



ОПТИМИЗАЦИОННЫЕ ТРИГГЕРЫ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ И РИСКОВ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

*Гераськина А.Р., аспирант, Российская таможенная академия,
Люберцы, Россия*

*Шафиев Р.М., доктор экономических наук, профессор, Российская
таможенная академия, Люберцы, Россия*

Аннотация. Целью статьи является определение оптимизационных триггеров взаимовлияния факторов и рисков трудовой миграции в атмосфере международной напряженности. Оптимизационными триггерами относительно трудовой миграции предлагаем называть целевое акцентирование и доминирование надлежащих условий (одного или по совокупности элементов, предрасположенности, потребности, необходимости), возникающее при взаимном влиянии (выборе предпочтений регулирования, ограничения) факторов как условий и рисков как препятствий и негативных угроз для трудовой миграции. Факторы как основная причина, движущая сила процесса, явления исследуются по совокупности условий, способствующих миграции. Движущей, действующей силой ускорения миграционного процесса является дисбаланс между распределением населения и ресурсов для жизни по странам, городам и поселениям. Риски миграции рассматриваются по степени неопределённости и опасности для социальной и экономической сферы конкретного государства. Миграционные внутренние и внешние риски обусловлены внешними противоречиями, неопределённостью влияния государственных институтов и меняющейся международной средой. Риски рекомендуется рассматривать через призму межнациональных и культурных отношений, мультиканальных разногласий, разницы в суверенности, экономической зрелости и технологической независимости стран. Триггеры трудовой миграции исследуются как ускорители или катализаторы, как стимулы, провоцирующие и побуждающие к действию. Оптимизация проявляется по составу и степени привлекательности и непривлекательности условий (для страны и для отдельного мигранта), препятствий на пути миграции. Триггеры – весомые по значимости и силе влияния факторы, или сочетания факторов, предпосылок и условий, которые полностью меняют среду – это соотношение политических, административно-правовых и экономических решений и ситуаций, направленных на обоснование трудовых потоков и улучшение отношений с мигрантами.

Ключевые слова: трудовая миграция, факторы трудовой миграции, риски трудовой миграции, триггеры трудовой миграции, оптимизация трудовых ресурсов.

OPTIMIZATION TRIGGERS OF THE INTERACTION OF FACTORS AND RISKS OF LABOR MIGRATION

*Geraskina A.R., Postgraduate student, Russian Customs Academy,
Lyubertsy, Russia*

*Shafiev R.M., Doctor of Economics, Professor, Russian Customs Academy,
Lyubertsy, Russia*

Abstract. The purpose of the article is to identify the optimization triggers of the interaction of factors and risks of labor migration in an atmosphere of international tension. Optimization triggers regarding labor migration are proposed to be called the targeted emphasis and dominance of a particular condition (one or a combination of elements, predisposition, need, necessity) that arises from the mutual influence (choice of regulatory preferences, restrictions) of factors as conditions and risks as obstacles and negative threats to labor migration. Factors as the main cause, the driving force of the process, and phenomena are studied according to the totality of conditions conducive to migration. The driving force behind the acceleration of the migration process is the imbalance between the distribution of population and living resources across countries, cities and towns. Migration risks are considered according to the degree of uncertainty and danger to the social and economic sphere of a particular state. Internal and external migration risks are caused by external contradictions, the uncertainty of the influence of state institutions and the changing international environment. It is recommended to consider risks through the prism of interethnic and cultural relations, multi-channel differences, differences in sovereignty, economic maturity and technological independence of countries. The triggers of labor migration are studied as accelerators or catalysts, as stimuli that provoke and encourage action. Optimization is manifested in the composition and degree of attractiveness and unattractiveness of conditions (for the country and for the individual migrant), obstacles to migration. Triggers are significant factors in terms of importance and influence, or combinations of factors, prerequisites and conditions that completely change the environment - this is the ratio of political, administrative, legal and economic decisions and situations aimed at justifying labor flows and improving relations with migrants.

Keywords: labor migration, factors of labor migration, risks of labor migration, triggers of labor migration, optimization of labor resources.

JEL classification: J21, E26, O15.

Для цитирования: Гераськина А.Р., Шафиев Р.М. Оптимизационные триггеры взаимовлияния факторов и рисков трудовой миграции // Прогрессивная экономика. 2025. № 2. С. 220–240. DOI: 10.54861/27131211_2025_2_220.

Статья поступила в редакцию: 22.02.2025 г. Одобрена после рецензирования: 04.03.2025 г. Принята к публикации: 05.03.2025 г.

For citation: Geraskina A.R., Shafiev R.M. Optimization triggers of the interaction of factors and risks of labor migration // Progressive Economy. 2025. No. 2. pp. 220–240. DOI: 10.54861/27131211_2025_2_220.

The article was submitted to the editorial office: 22/02/2025. Approved after review: 04/03/2025. Accepted for publication: 05/03/2025

Введение

Актуальность проблем оптимизации трудовой миграции, являющейся частью экономических, демографических и социально-культурных отношений, усиливается в условиях формирования многовекторного мира, геополитических пертурбаций, трансформации глобальных международных связей и мировой экономики. Перераспределение трудовых ресурсов с помощью миграции предполагает обоснованный выбор методов и инструментов государственного, правового и экономического регулирования и контроля. В связи с чем требуются углубленные исследования экзогенных и эндогенных факторов и систематизация рисков влияния трудовой миграции на внутреннее развитие, отраслевые и территориальные смещения, изменения в экономике стран-реципиентов. Цель статьи – определить оптимизационные триггеры взаимовлияния факторов и рисков трудовой миграции в условиях международной напряженности. Оптимизационными триггерами относительно трудовой миграции предлагаем называть целевое акцентирование и доминирование того или иного условия (одного или по совокупности элементов, предрасположенности, потребности, необходимости) во взаимовлиянии, пересечении, синергии (выборе предпочтений регулирования) факторов и рисков трудовой миграции.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования проведен структурированный аналитический обзор научных разработок по проблемам, факторам, условиям, изменениям трудовой миграции, выявлены концептуальные классические и новаторские подходы к исследованию перспектив и позиций регулирования трудовой миграции, разработаны авторские подходы к выбору принципов классификации факторов и рисков трудовой миграции, выстроена логическая взаимосвязь факторов и рисков, определены триггеры как стимулирующие условия оптимизации взаимовлияния факторов и рисков трудовой миграции, которые охватывают полезность, оптимальность или разрушающее действие трудовой миграции, легитимизирующую, экономическую, социальную сферу, психологическую готовность, культурную предрасположенность, международные и внутренние интеграционные решения (геополитика, демография, экология, отношения) по упорядочению миграционных потоков.

Материалы и методы

Для исследования факторов и рисков трудовой миграции использовались материалы из открытых источников: монографии, научные статьи российских ученых, статистические данные о движении потоков трудовой миграции Росстата. В качестве методологических подходов выбраны системный, комплексный, поисковый и критериальный подходы. К методам исследования, выбранным для подготовки статьи, относятся методы абстракции, конкретизации, анализа и синтеза, индукции, дедукции, логический,

структурированных наблюдений и обобщения сведений.

Обзор литературы

Определение факторов трудовой миграции связано с уточнением самого понятия миграция населения и трудовая миграция. Миграция представляет сложное и многомерное определение социального, территориального и экономического передвижения, перемещения людей, социальных групп и персоналий в пространстве, по территориям, перераспределения населения между странами, городами, поселениями. Трудовая миграция определяется как вид миграции, связанный со сменой места жительства и территориальным перемещением (внутри страны или извне, проезд из других стран) с целью поиска и получения места работы для реализации задачи гарантированной занятости и получения определенного устойчивого дохода.

Внешняя трудовая миграция отличается разными по продолжительности (кратковременными или долговременными) перемещениями граждан из страны в страну с целью найма на работу или поиска работы с последующим трудоустройством, что, чаще всего, не подразумевает перемены постоянного места жительства (и смены гражданства). Трудовая миграция связана с поиском работы для получения дохода, с реализацией на рынке труда умений, навыков, способностей и реализации мотивационных требований мигрантов.

Миграция оказывает значительное (разноплановое) влияние на экономические, социальные и демографические процессы в стране-реципиенте. Прибытие новых жителей, постепенное наполнение и смена национального, религиозного и культурного состава оказывают влияние на численность, возрастную структуру населения, на межэтнические и культурные отношения. В регионах прибытия может повышаться маскулинизация, а в регионах отъезда усиливаться омоложение, рождаемость или старение населения (кто остается в стране). Происходит коррекция в этническом составе населения, смещение от моноэтнического до полиэтнического и, наоборот, в зависимости от тенденций и кластера размещения [19]. Меняется окружающая среда, состав и качество населения, в зависимости от того, какой контингент, с какими целями, ценностями и умениям переселяется в страну. Изменяется тип репродуктивного поведения в зависимости от традиций, привычек, ценностей и доминирующей мотивации мигрантов, привносимых из стран-доноров в новую среду. Трудовая миграция обновляет и наполняет рынок труда, оптимизирует рабочую силу и занятость в новых регионах, куда прибывают мигранты, что может быть полезным для экономического развития отрасли и региона.

Трудовая миграция требует постоянного мониторинга и государственного регулирования, усиления легитимности с позиции законодательного определение объемов привлечения и использования труда, культуры «поведения мигрантов и совершенствования демографической политики для управления миграционными процессами и минимизации негативных последствий» [17]. Еще в 1966 году В.И. Переведенцев выделял «четыре наиболее важных условия миграции: желание переселиться,

необходимые для этого условия, взаимопомощь и возможность получить желаемую работу» [11]. Исследователь обращал внимание на необходимость наличия объективных и субъективных причин миграции.

С.В. Рязанцев с коллегами разделяли факторы миграции на объективные и субъективные. По их мнению, «к объективным отнесены факторы экологогеографические, этнические, военно-политические, экономические, социальные, демографические» [17]. «К субъективным факторам относятся психологические с приставкой эколого-, этно-, политико-, экономико-, социально-, демографо-, то есть относящиеся к личному, персональному выбору и решениям человеком по определенной причине» [15].

И.А. Алешковский акцентирует факторы, которые «в принимающих странах связаны с налаженным механизмом управления, низким уровнем коррупции, приоритетами миграции, определенными на государственном уровне, для дополнительного развития, придания интенсивности человеческому капиталу, привлечению инвестиций» [1]. «В составе факторов влияния внешней трудовой миграции на финансово-бюджетную сферу принимающих стран выделены широкое распространение неформальной занятости, недостатки системы статистического учета миграции, зависимость эффекта воздействия от масштаба и продолжительности использования иностранной рабочей силы» [1]. «Последствия привлечения высококвалифицированной рабочей силы значительно отличаются от использования зарубежной низкоквалифицированной рабочей силы» [1].

Н.А. Нуралиев подчеркивает в миграционном процессе постадийные фазы, меняющие миграционное поведение людей и социальных групп [10]. С учетом множества классификационных признаков исследователем выделяются временная, постоянная, сезонная, внешняя, внутренняя, политическая, экономическая миграция, что позволяет сформулировать цели и сосредоточенность внимание на объективных и субъективных факторах. Объективные (выталкивающие, притягивающие, информационные и коммуникативные) и субъективные (психологические установки, ценностные ориентации, потребности, опыт миграции, наличие личных контактов и прочие) [10]. Л.Л. Рыбаковский считает, что факторы миграции – это совокупность явлений и ситуаций, обусловленных историческими предпосылками, природой реальных явлений, совокупностью условий жизни, «в которой приоритетность входящих компонентов всецело зависит от структуры потребностей» [13]. «Миграционное поведение не остается постоянным, для миграции характерно усвоение собственного опыта в ходе удовлетворения различных потребностей, изменение иерархии потребностей, структуры ценностных ориентаций, накопление позитивного опыта из среды и окружения, в отношениях с которым находится личность» [14]. «Факторы миграции объединены в три основные группы: а) неуправляемые, постоянные факторы; б) временные, регулируемые косвенным воздействием; в) регулируемые переменные факторы» [13].

Неуправляемые и постоянно действующие факторы представлены

пространственно-территориальным размещением, исторической обусловленностью, сложившимися межнациональными связями, географическим положением местности, природными и экологическими особенностями и компонентами: метеорологические, климатические, геологические. Временные факторы, в определенной мере регулируемые косвенным воздействием (геополитическим, административным, территориальным, экономическим) связаны с уровнем цивилизованности, освоенности территорий; трендами создания производственной и социальной инфраструктуры; гендерным (половым), возрастным, национальным, этническим и социальным составом населения. «Регулируемые переменные факторы отражают экономическое развитие страны, зрелость рынка, развитие экономики, уровень жизни населения, увеличение заработной платы, установление или отмену определенных льгот, изменение трудовой, кадровой, социальной и национальной политики» [13].

Л.Л. Рыбаковский относит к факторам трудовой миграции условия – экономические, социальные, политические, правовые, природно-экологические, географические, территориальные и факторы – структурные элементы, вызывающие необходимость поиска работы в другой стране (интенсивность экономического развития, стоимость рабочей силы и емкость рынка труда, демографическая ситуация, этнические и культурные преобразования, возможность получения образования, условия для обучения, жилищные условия, нереализованный трудовой потенциал, высокую мотивацию, интерес) [13]. О.Д. Воробьева считает, что «главное влияние на миграцию оказывают экономические факторы, важнейшим из которых является уровень жизни» [3]. В составе экономических факторов выделяются самые важные - «наличие вакантных рабочих мест, приемлемые условия занятости, уровень доходов, перспективы решения жилищной проблемы, преимущества в удовлетворении запросов социального характера» [3]. Таким образом, при выявлении факторов как главной побуждающей причины трудовой миграции для смены места проживания доминирующим определен поиск лучших условий для жизни, для реализации трудового потенциала и получения дохода.

Результаты и обсуждение

Исследование факторов и поиск триггеров оптимизации трудовой миграции связаны с оценкой ситуации на международном и внутреннем рынке труда, с изменениями и проблемами в экономике страны. По оценке Минэкономки РФ, с учетом сезонности численность занятых в экономике в феврале 2024 года составила 73,8 млн. человек. Численность безработных стабилизировалась на уровне 2,1 млн. человек, сократившись за год на 20%. Уровень безработицы составил в 2024 году 2,2% (Росстат) [22]. Аналитики отмечают, что «свободная рабочая сила в стране отсутствует, а разница между рабочей силой и потребностью в работниках (занятыми и числом вакансий) стала нулевой». По аналитическим разработкам НИИ ВШЭ, в 2024 году потребность в работниках выросла на 10% во втором квартале 2024 г. и

составила 2,7 млн человек [22]. При этом ожидается, что к 2031 году число трудоспособных россиян сократится еще на 2,3 млн. человек.

Практически все потенциально значимые источники пополнения рабочей силы исчерпаны в 2025 году, и единственным реальным резервом остается, по сути, привлечение трудовых мигрантов, рабочей силы из-за рубежа. Напряженность с мигрантами в РФ связана с тем, что на уровне российского общества обостренно воспринимаются противотечения с занятостью и размещением мигрантов, с нарушением закона, правил и культурных традиций, с высокими рискам доминирования мигрантов в отдельных населенных пунктах [20]. В страну для работы «трудовые мигранты прибывали в основном из стран Средней Азии – Узбекистан (1,45 млн чел.), Таджикистан (987 тыс. чел.), Киргизия (563 тыс. чел. в 2022 г.), при этом большую долю составляли неквалифицированные или низкоквалифицированные работники». И даже в этих условиях, как указывают эксперты, активизация трудовой миграции с приростом не компенсирует потерь в рабочей силе [20].

В связи с чем для российской экономики актуализируются задачи развития отношений не только со странами СНГ, ЕАЭС, но и со странами ШОС, БРИКС, со странами Африки и Азии. Актуальными являются условия, которые будут способствовать привлечению квалифицированной рабочей силы, построению системы регулирования и контроля трудовой миграции на основе оценки факторы и рисков, влияющих на процесс оптимизации миграционных потоков.

Ответом на вопрос, для чего требуется систематизация и оценка факторов и рисков, является научно обоснованное, методически и законодательно подкрепленное решение об упорядочении, рациональности и точности регуляторов на федеральном, региональном и муниципальном уровне относительно притока и размещения трудовых мигрантов по отраслям и предприятиям, по сферам и регионам.

Оптимизационными триггерами называются экстремумы (максимальные или минимальные значения) при определенной целевой функции (поэлементное и целостное решение задач выбора источников и направлений миграционных потоков) для поиска наилучшего варианта из возможных альтернатив. Оптимизация трудовой миграции в таком ключе определяется как выбор лучшего соотношения между затратами и результатами, государственными усилиями, экономическими расходами бюджета на решение задач по управлению потоками трудовых мигрантов, лучшее соотношение результата в виде прироста экономики и совокупных затрат на решение поставленных кадровых и социальных задач. Оптимум находится в точке определения уровня соотношений мощности объема и притока трудовых ресурсов и прироста экономического результата от этой деятельности.

Факторы как основная причина, движущая сила процесса, явления, определяющая характер или отдельные черты, исследуются по совокупности

условий, способствующих миграции. Движущей, сильнодействующей силой миграционного процесса является дисбаланс между распределением населения и ресурсов для жизни по странам и континентам. Исходные, провоцирующие явления, определяющие характер или отдельные черты миграции, связаны с информационной открытостью стран-реципиентов, с культурными традициями, активностью населения (силы, устремления, мотивы, финансы) и возможностями (транспорт, границы, ограничения) перемещаться из стран-доноров.

В составе факторов миграции определяются основные и второстепенные, тотального и локального влияния, микро-, макро-, мезофакторы, факторы индивидуального, личного влияния и группового воздействия, факторы сдерживания и побуждения к действиям. Исходя из основной предпосылки, связанной с сущностью труда и трудовых отношений, при определении факторов трудовой миграции важно учитывать такое сочетание факторов, которое позволяет сохранить и развить, приумножить человеческий капитал (интеллектуальный, физической, профессиональный, когнитивный, ментальный, силовой). Систематизация факторов трудовой миграции представлена в таблице 1.

Учитывая основные (классические) факторы, обратимся к понимаемым условиям для труда и факторам производства: труд, земля, капитал, информация, предпринимательская и инновационная активность. Отметим применительно к трудовой миграции побуждающие, привлекающие, ограничивающие, сдерживающие миграцию факторы. Выделяя труд как базовый преимущественный фактор, стоит подчеркнуть, что для страны-реципиента важно не только количество рабочих рук, но совокупность физических, умственных, профессиональных и мотивационных усилия работников, наличие или стремление получать знания, навыки, квалификацию и опыт в соответствии с требованиями работодателя и законами страны. Земельные ресурсы как территориальные и природные ресурсы (земельные участки, вода, минеральные ресурсы) рассматриваются как условия для проживания, размещения, которые создают систему для развития бизнеса и используются в производственном процессе.

Таблица 1

Систематизация факторов трудовой миграции

Группы факторов	Факторные элементы
Регулируемые управляемые	Факторы полного и целостного влияния на трудовую миграцию, регулируемые переменные факторы (увеличение заработной платы, установление или отмена определенных льгот, изменение кадровой и национальной политики).
Неуправляемые	Постоянно действующие факторы – межгосударственная база или данность, историческая обусловленность территорий, географическое положение местности, природные, экологические, ресурсные компоненты: метеорологические, климатические, геологические.
Временные	Временные факторы длительного или краткосрочного влияния регулируются косвенным воздействием (уровень освоенности территорий; создание производственной и социальной инфраструктуры; половой, возрастной, этнический состав населения),
Субъективные	Относящиеся к личности, персоне, психологические с приставкой эколого-, этно-, политико-, экономико-, социально-, демографо-, психологические установки, ценностные ориентации, наличие потребностей, которые невозможно удовлетворить без стремления трудоустроиться; потребность в самореализации; желание улучшить материальное состояние; посмотреть мир; повысить уровень образования; формируют и меняются при наличие миграционного опыта, личных контактов в странах приема.
Объективные	Реально воспринимаемые и осязаемые, экологогеографические, этнические, военно-политические, экономические, социальные, демографические. Объективное желание переселиться в другую страны, оценка силы желания, необходимых условий, взаимопомощи, возможности.
Экзогенные	Вызваны внешними силами: геополитика, международные связи, перераспределение ресурсов, сила и мощь государства.
Эндогенные	Внутренние для самого процесса причины – состояние экономики, развитие рынка труда, спрос на кадры, уровень безработицы, демография, социальная среда.
Тотальные	Факторы тотального влияния, форс-мажор, военные действия, политика и институциональная

Группы факторов	Факторные элементы
факторы	среда, открытость границ, экономико-географическое и геополитическое положение, трансграничное сотрудничество, урбанизация, дифференциация территорий, уровень и качество жизни по континентам и странам, стоимость жизни и труда, естественное движение населения, правовая защита человека.
Локальные факторы	Инфраструктурные изменения в составе объектов, территориальные особенности и диспропорции, соотношение крупного и малого бизнеса, рентабельное и убыточное производства, доступность среды обитания и трудовой деятельности.
Факторы микроуровня	Внутренняя среда предприятия, ресурсы, технологии, корпоративная культура, трудовая атмосфера, комфортность, социальная среда, потребности, ценностные ориентации и приоритеты.
Макроуровневые факторы	Устойчивость политической системы, уровень государственных регуляторов, экономического развития страны, занятость, доходы населения, потребление, экологическая обстановка, миграционная политика.
Правовые	Развитие институтов государственной законодательной власти, достижение легитимности, эффективности регулирования, координации, контроля.
Социальные	Состояние общественной системы, устойчивость общества, система первичной и вторичной адаптации мигрантов, для получения образования и повышения квалификации, социальные программы для диаспор, для сохранения традиций, культуры, языка, районные различия по условиям и уровню жизни мигрантов и населения.
Экономические	Структурная перестройка, зрелость рынка труда, безработица, стоимость рабочей силы, развитие производительных сил, развитие трудового капитала, УЧР, повышение производительности, технологичности и качества труда.
Push - факторы	Факторы, заставляющие людей покинуть прежнее место жительства и переехать на новое место: перенаселение развивающихся стран; голод; бедность; высокий уровень безработицы; низкий уровень жизни; низкий уровень заработной платы; политические, межэтнические и межнациональные конфликты; военные конфликты; экологические катастрофы, нехватка рабочих

Группы факторов	Факторные элементы
	мест в стране проживания, низкий уровень доходов и заработной платы, ограниченность возможностей для творческого и профессионального роста, стихийные бедствия, преследования по политическим и религиозным мотивам.
Pull - факторы	Факторы, притягивающие людей в другую страну – потребность экономики активно развивающихся и развитых стран в трудовых ресурсах; зрелость рынка и высокий уровень оплаты труда; высокий уровень жизни; дефицит собственных трудовых ресурсов; широкие возможности для трудоустройства; безопасность; благоприятные природно-климатические условия, политическая (религиозная) свобода, доступность образования, лучшее медицинское обслуживание – основаны на экономических, политических, демографических, культурных различиях между странами.
Отталкивающие	Широко распространенное и нагнетаемое негативное отношение населения к представителям другой национальности, расы, культуры; неблагоприятную экономическую ситуацию (экономический спад, высокий уровень безработицы); сложная и длительна процедура получения визы и разрешения на работу; ограничения на въезд членов семей трудовых мигрантов и/или создание не комфортной обстановки для их пребывания в стране (невозможность получить разрешение на работу второму супругу); необходимость постоянного подтверждения квалификации; требование частой перерегистрации (обновлять визу ежегодно).
Структурные	Распределение и соотношение стран по уровню развития экономики, связь периферии и центра, деление рынка на капиталоемкий и трудоемкий, с избытком и дефицитом труда.
Мотивационные	Оплата труда в отрасли по уровням, трудовая иерархия, непрестижные профессии, психологические и социальные потребности, механизмы мотивации активного труда и поведения.
Демографические	Изменение состава населения, половозрастная структура, высокий уровень рождения детей, прирост молодежи, формирование трудового потенциала из молодых кадров.

Источник: составлено авторами на основании данных [13]

Капитал предстает в виде материальных ресурсов (здания, оборудование, инструменты, финансовые потоки, инвестиции), которые используются для обучения мигрантов, для выстраивания производственного процесса и для расширенного воспроизводства товаров и услуг. Предпринимательство или предпринимательская активность и инициатива как факторы бизнес-системы охватывают профессиональные, организационные навыки и ресурсы, имеющиеся у мигрантов и привлекаемые мигрантами с целью вовлечения в процесс производства, в экономику, для эффективной организации производственного процесса и управления бизнесом на уровне отрасли или предприятия.

Для производства товара или услуги в рамках развития и сочетания труда мигрантов и местного населения требуется комплексный подход, наличие сразу несколько производственных факторов, построение системы организационного взаимного дополнения и взаимодействия факторов между собой. При этом производственные факторы должны сочетаться с социальными, мотивационными и культурными факторами.

Для регулирования процессов трудовой миграции важно понимать, что факторы – это определенные компоненты объективных условий, сопоставимые и сравнимые по частям. Набор и сочетание элементов и компонентов определяют общее влияние и сущность такого явления как трудовая миграция. В этом смысле факторы вторичны, логично занимая место между объективными условиями и детерминированными явлениями. Природа структурных факторов миграции определяется тем, что составные элементы общей совокупности людей, взятые по тому или иному признаку (возраст, национальность) имеют различную миграционную подвижность.

В миграциях преобладают лица трудоспособных возрастов (молодежь), в составе приезжего населения наибольшей миграционной активностью отличаются люди, прожившие в местах вселения наименьшее число лет (до года). Можно добавить, что лица разных национальностей, различного уровня образования также отличаются вариативностью по интенсивности и способности к миграции [12]. При беспристрастном рассмотрении явлений трудовой миграции оказывается, что решающим фактором и источником быстрого социально-экономического развития той или иной страны является то, какими трудовыми навыками, профессиональной подготовкой, квалификацией, производственной дисциплиной, организованностью и прилежанием обладают люди, осуществляющие производственный процесс в стране. Фактор определяется емким понятием трудовой потенциал (ТП). Существуют государства, где много рабочих, но потенциал их низок и наоборот, есть страны, где численность населения небольшая, но зато потенциал находится на высоком уровне.

Риски миграции – это степень неопределённости и опасности миграции для социальной и экономической сферы конкретного государства. Миграционные риски подразделяются на два типа: внутренние риски, обусловленные деятельностью государства, и внешние риски, которые

вызваны объективными факторами и не зависят от конкретного государства [12].

Риски рекомендуется рассматривать через призму межнациональных и культурных отношений, мультиканальных разногласий, разницы в суверенности, экономической зрелости и технологической независимости стран. Риски возникают как препятствия, ограничения, потери, угрозы на пути развития миграции, как сдерживание тренда оптимизации миграционных потоков. При формировании интеграционных связей возникают риски в интеграционных союзах – зона свободной торговли, таможенный союз, общий рынок, экономический союз, валютный и политический союзы [2].

Риски проявляют действие при определенном сочетании факторов и условий. В узком смысле риски проявляются как количественная накопление и нагнетание опасностей, определяются по частоте и повторяемости одного события при наступлении другого. Риски бывают негативными и позитивными, длительного или краткосрочного влияния. Негативный риск отражает вероятность возникновения проблемы. Риски трудовой миграции проявляются на уровне государства, общества, на уровне экономики, на уровне бизнес-процессов, регионов, отраслей. Позитивные риски, с одной стороны, показывают случайность и вероятность изменения событий в лучшую сторону, наступления благоприятных явлений и ситуаций, и, с другой, при идентификации рисков проявляются в нейтрализации угроз, снижении рисков, в отклонении напряженных ветров, изменении потенциал рисков и опасностей. Основные риски формирования и регулирования трудовой миграции РФ представлены в таблице 2.

Еще раз акцентируя главную причину трудовой миграции – экономические условия и различия в социально-экономическом уровне развития отдельных стран, отметим, что рисками трудовой миграции мы считаем явные и скрытые опасности и угрозы, вероятность неблагоприятного или неожиданного (в том числе положительного) результата действий или развития событий. Экономические условия, когда рабочая сила перемещается из стран с низким уровнем жизни в страны с наиболее высоким уровнем, являются триггером первичных и вторичных противоречий культурного, экологического, политического, национального, религиозного, расового, психологического, гуманитарного, правового порядка [5].

Таблица 2

Основные риски формирования и регулирования трудовой миграции (ТМ) РФ

Риски	Риски формирования ТМ	Риски регулирования ТМ
1. Структурные	Структурная деформация рынка труда, вызванная нерациональным и неравномерным размещением мигрантов, изменение структуры рынка труда, качества трудовой силы, потеря рабочих мест для местного населения.	Снижение возможности трудоустройства коренного населения и рост безработицы в данном секторе
2. Экономические	Формирование устойчивой зависимости (диспропорций) отечественного производства от приезжих работников, замедление темпов развития и внедрения инноваций, снижению уровня их занятости, уменьшению доходов и уровня потребления, концентрация мигрантов в определённых отраслях (торговля, ремонт, строительство) ограничивает доступ местного населения и способствует установлению «диктата» цен.	Снижение уровня безопасности труда.
3. Технологические	Спад производства в районах с высокотехнологичными предприятиями из-за паразитирующего отношения прибывших лиц, пренебрежение работодателей высокотехнологичным оборудованием при использовании дешевой нелегальной рабочей силы.	Повышенный уровень эксплуатации нелегальных мигрантов, который выражается в нарушении режимов труда и отдыха, снижении уровня оплаты труда, изоляции от внешнего мира.
4. Социальные	Напряженность в обществе, снижение уровня образования и квалификации трудоспособного населения, дополнительная нагрузка на социальную инфраструктуру, осложнение межэтнических отношений, рост эксплуатации нелегальных мигрантов, нарушение режимов труда и отдыха, снижение	Масштабное недоиспользование квалифицированного труда части мигрантов.

	уровня оплаты труда, изоляция от внешнего мира.	
5. Криминогенные	Маргинализация и дифференциация населения по уровню располагаемых доходов, нарушение мигрантами правил и законов, подделка документов, цели въезда в страну, этнические и экстремистские преступления, участие в теневом секторе, демпинг зарплат, незаконное обращение денежных средств и неуплата налогов, коррупционные отношения, подрыв рыночных и конкурентных основ хозяйствования.	Рост экономического бремени на налогоплательщиков
6. Культурные	Культурные различия и языковой барьер, напряжение и конфликты в обществе, возникновение этнических диаспор, психологический дискомфорт, религиозные и моральные диссонансы.	Потребление приезжими общественных продуктов (товаров и услуг), не созданных ими.
7. Образовательные	Общее снижение уровня образования и квалификации трудоспособного населения, спрос, мотивация и стоимость образования, качество исходного образования, бюджетные мест, доступность размещения, влияние образования на выбор профессии, занятость.	Рост числа этнических преступных группировок, приводящий к соответствующему росту этнических и экстремистских преступлений, совершаемых приезжими лицами

Источник: составлено авторами на основании данных [4]

Внутренние риски трудовой миграции зависят от условий (четкости правовых, социальных и культурных ограничений, стимулов и мотивов) в стране, в компании, в отрасли, при контактах с руководством компании, между сотрудниками, при активизации процессов, внедрении проектов, технологий, оборудования. Внешние риски трудовой миграции рассматриваются широко и могут возникнуть по причинам, не зависящим от политики, от экономики – вызываются одним или многими явлениями [16]. Это могут быть форс-мажор, стихийные, природно-климатические бедствия, погодные катаклизмы, пандемия, санкционное давление, военные действия. Р.Р. Фахрутдинов, рассматривая миграционные риски как фактор возникновения конфликтов, отмечает риски прямого и косвенного влияния [9]. На уровне государства внешние риски связаны с внутренней политикой, санкционными войнами, новыми законами, программами страхования, финансовой нестабильностью, инфляцией, разрушением системы логистики, здравоохранения, экологическими проблемами, политическими противоречиями [9].

Важнейшими современными тенденциями в сфере миграции и рисков усиления миграционных потоков являются усложненная политическая и экономическая структура, расширение и дифференциация географии, тяготение миграционных потоков к развитым странам, рост нелегальной миграции, усложнение социокультурных характеристик мигрантов, увеличение напряженности вокруг трудовой миграции, рост вынужденной миграции [7]. Различают усиливающиеся риски выталкивающей (ухудшение условий в отдающей стране) и притягивающей (появление новых возможностей в принимающей стране) систем. Совокупные риски снижают эффекты от принятия управленческих решений по регулированию трудовой миграции, от внедрения модели регулирования и самоотбора, от дифференцирования опасностей и угроз.

Триггеры (trigger или «спусковой крючок») трудовой миграции могут быть разными в зависимости от контекста, интерпретации сущности и методов выявления силы влияния. Триггеры применительно к психологии понимаются как стимул, который напоминает о том, что произошло раньше, и провоцирует воспоминания, меняя поведение человека. Обращая внимание на триггеры как побуждение к оптимизации, можно определить в их составе степень привлекательности и непривлекательности условий (для страны и для отдельного мигранта), мотивы и препятствия на пути миграции (например, расстояние, как вмешивающееся обстоятельство).

Триггерами являются личные интересы и предпочтения как факторы препятствующие или, наоборот, ускоряющие трудовую миграцию. Профессиональные и эндогенные факторы будут влиять на последствия трудовой миграции (к чему придем, видимо, этот процесс бесконечный, как матрешка), а риски - уже учитываются при принятии решений о миграции (для управленческих решений). Относительно экономических явлений триггеры проявляются в изменении экономических процессов, как условия поддержания равновесия на макро- и микроуровнях, обеспечивая снижение

силы влияния неблагоприятных изменений во внешней среде, смягчение зависимости от конъюнктуры за счет инновационной активности и инвестиционной привлекательности.

Если риски связаны с тем, что трудовая миграция при определенных условиях вызывает напряжение в обществе, напряжение на рынке труда, конфликты в обществе из-за культурных различий и языковых особенностей [9], то триггеры оптимизации (для чего их надо найти и использовать) должны решить эти острые задачи и смягчить ситуацию, сбалансировать усилия и эффекты. В контексте миграционных процессов к распространённым негативным триггерам относят ухудшение состояния и последствий от изменений, происходящих во внешней, окружающей среде. Основные триггеры миграции – бедность, голод, нехватка чистой воды, перенаселение, засуха, неурожай. Триггеры, ведущие к ассимиляции и монокультурной интеграции, связаны с частичная краткосрочной и долгосрочной экономической, социальной и культурной адаптацией.

Т.В. Черевичко отмечает, что миграционные риски непосредственно сказываются на принимающей стране, на стабильности и развитии, отражаются на благополучии населения страны-реципиента и мигрирующего населения. В связи с чем требуются программы управления миграционными рисками в условиях трансформации глобальных миграционных процессов с использованием выявленных триггеров влияния [19].

Все триггеры можно объединить и представить как динамические и статические по способу представления базовой, исходной и выходной информации. Динамический триггер является управляемым генератором или основой для принятия решений, состояния которого характеризуются наличием на выходе непрерывной последовательности импульсов, позволяющих проследить силу и динамику процесса. К статическим триггерам относят характеристики системы с неизменными уровнями выходных данных: как на входе, так и на выходе. В связи с чем предполагается оценка потенциала интеграции, сегрегации, ассимиляции, маргинализации. Оптимизационные триггеры взаимовлияния факторов и рисков трудовой миграции представлены в таблице 3.

Если представить триггеры трудовой миграции как сочетание социально-психологического и маркетингового (коммуникационного, рекламного) влияния на поведение населения страны-реципиента, то стимулы должны подталкивать совершить целевое действие, то есть влиять на выбор стратегии регулирования политики миграции в стране. Относительно поведения мигранта триггеры отражают побуждение изменить жизнь к лучшему, то есть указывают путь.

Таблица 3

Оптимизационные триггеры взаимовлияния факторов и рисков трудовой миграции

Триггеры	Влияние на оптимизацию факторов и рисков	Степень проявления триггера
1.Ценностные	В зависимости от групповых или личных ценностей выбирается тип поведения и форма миграции.	Структурного влияния и стимулирования к масштабному перераспределению рабочей силы между отраслями и индивидуальными предприятиями.
2.Мотивационные	В зависимости от мотивационных признаков меняются потоки мигрантов, распределяются по странам, приобретают положительное, устойчивое состояние.	Глобализация и интеграция влияют на изменение структуры занятости, повышение спроса на квалифицированную и высококвалифицированную рабочую силу.
3.Информационные	В зависимости от пропаганды, рекламы и сообщений в СМИ, массовой информации; ТВ, Интернета принимаются решения о миграции, по поиске работы.	Поиск экономически более выгодной трудовой деятельности, высокой заработной платы, растущего уровня жизни, получения доступа к общественным благам, низкого уровня профессиональной конкуренции.
4.Коммуникационные	В зависимости от развитости отношений, обмена сведениями, от транспортных коммуникаций; дешевых и разнообразных средств связи; снижение затрат на транспорт и связь включаются потребности в изменении окружения.	Динамические и статические триггеры влияния на поведение за счет снижения риска резкого колебания доходов вследствие изменений на рынке труда.
5.Триггеры мобильности	Потенциал миграционной активности, накопление человеческого капитала происходит только в условиях мобильности, адаптивности и маневренности.	Влияние положительного статуса и положения квалифицированного работника - при отсутствии специалистов на национальном рынке труда стимулирует миграционные потоки профессионалов.
6.Триггеры отношений	Дуализм – в) субъективные, социально- трудовые отношения, дифференциация, кооперация труда, ведущие к росту производительности, б) растущая напряженность и конкуренция на рынке снижает уровень оплаты и социальной защиты.	Триггеры инициации, качества связей, скорости трудовых потоков, адаптивности, реагирования на побуждающие и смягчающие факторы, доминирование материального над культурно-социальным.

Источник: составлено авторами на основании данных [6]

Некоторые виды триггеров связаны с ограничением предложения условий для миграции по количеству и качеству рекомендаций от групп, по системе отзывов и рекомендаций, принадлежности к группе, сообществу, по принципу статусности, «исключительности», «оригинальности», «уникальности», демонстрационному характеру поведения и достижению совокупного эффекта. Триггеры оптимизации можно определять по адаптивности, по уровню интеграции, по источникам компенсации, по силе влияния на демографию и экономику.

В итоге к основным триггерам оптимизации трудовой миграции можно отнести побудительные мотивы для преодоления различий в уровнях доходов и бедности населения, для выравнивания социальной инфраструктуры и доступности объектов и предоставляемых социальных услуг. Значимыми триггерами оптимизации можно считать снижение объёмов и интенсивности миграционной нагрузки для страны (баланс), оптимальное и своевременное выбытие мигрантов, повышение приживаемости и адаптивности на новом месте жительства. Триггеры вариативного квотирования, визовый режим и патентная система позволяют повысить точность учёта и регулирование численности иностранных работников в стране. Разработка системы программ (проектов) интеграции, культурной и социальной адаптации является триггером культурной адаптации, преодоления языкового барьера, ускорения процесса приживаемости, снижения уровня ксенофобии, укрепления межкультурного, межнационального взаимодействия.

Заключение

Регулирование процессов трудовой миграции базируется на выявлении и оценке объективных (выталкивающие, притягивающие, мотивационные, информационные и коммуникативные) и субъективных факторов (психологические установки, ценностные ориентации, потребности, опыт миграции, наличие личных контактов).

При оценке побудительных и сдерживающих, мотивирующих и ограничивающих миграционное движение факторов по формам и степени проявления, можно выделить общественно-организованные, которые осуществляются при содействии государственных или различных общественных структур (например, миграция по общественным призывам или организованный набор рабочих), и неорганизованные, происходящие без содействия государства. По своей сущности обе формы миграции являются результатом самостоятельного решения и выбора каждого конкретного мигранта.

Структурирование факторов, влияющих на миграцию, осуществляется по параметрам сферы влияния (экономические, политические, социальные), характера влияния (способствующие и препятствующие), способу регулирования (нерегулируемые, регулируемые прямого и косвенного действия). Важным является учет нескольких групп факторов с целью более углубленного анализа не только явных, но и скрытых факторов, субъективных ценностных, социально-демографических, территориальных факторов.

Риски трудовой миграции связаны с возникновением безработицы, со снижением отдачи от инвестиций в подготовку работников, с потоками денежных переводов мигрантов. Рисковыми для страны реципиента являются криминализация, маргинализация, ущерб научно-техническому прогрессу, потеря рабочих мест для местного населения, ухудшение структуры совокупной рабочей силы, вывоз денежных средств из страны, дополнительная нагрузка на социальную инфраструктуру.

По нашему мнению, триггеры оптимизации – это весомые по значимости и силе влияния факторы, или сочетания факторов, предпосылок и условий, которые полностью меняют среду. К триггерам можно определить соотношение следующих решений и ситуаций, направленных на обоснование трудовых потоков, на нивелирование рисков и улучшение отношений с мигрантами:

- государственных;
- политических;
- административно-правовых;
- экономических;
- социальных.

Важную роль в регулировании процессов миграции играют международные связи и отношения, экономическая и технологическая мощь и сила, суверенность и открытость страны для международного бенчмаркинга, для впитывания лучших достижений науки и практики (научно-методологические разработки, технологии, модели, методы, достижения НТП).

Литература

1. Алешковский И.А. Тенденции международной миграции в глобализирующемся мире // Век глобализации. 2008. № 2. С. 77–87.
2. Андрейцо С.Ю., Болотина Е.В. Трудовая миграция: проблемы государственного управления // Актуальные проблемы экономики и управления. 2024. № 1 (41). С. 58–61.
3. Воробьева О.Д. Методологические проблемы разработки и реализации государственной миграционной политики / Автореферат диссертации доктора экон. наук. 2003. 48 с.
4. Дроздова Ю.А., Бардаков А.И. Миграционные риски в полиэтничном регионе: социолого-управленческий анализ: монография. Волгоград: Изд-во ВИУ РАНХиГС, 2021. 296 с.
5. Ерёмкина Е.В. Трудовая миграция: сущность и тенденции в России // Социология. 2024. № 10. С. 204–208.
6. Капелюшников Р.И. Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры). М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 60 с.
7. Коровникова Н.А. Трудовая миграция в регионах российской федерации: тенденции, потенциал, перспективы // Социальные новации и

социальные науки. 2024. № 1 (14). С. 50–64.

8. Логинова Т.П., Лядова Е.В. Международная трудовая миграция в экономике современной России // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2024. № 1 (104). С. 170–179.

9. Миграционные риски как фактор возникновения конфликтов: евразийский и европейский опыт решения: монография / Р.Р. Фахрутдинов, В.Т. Сакаев, Р.И. Измайлов и др. Казань: Издательство Казанского университета, 2020. 252 с.

10. Нуралиев Н.А. Миграционные процессы: виды, факторы и причины развития // Известия вузов. 2014. № 1. С. 128–132.

11. Переведенцев В.И. Миграция населения и трудовые проблемы Сибири. Новосибирск: НАУКА, 1966. 192 с.

12. Риск миграции - Миграционные риски как фактор возникновения конфликтов: евразийский и европейский опыт решения: монография / Р.Р. Фахрутдинов, В.Т. Сакаев, Р.И. Измайлов и др. Казань: Издательство Казанского университета, 2020. 252 с.

13. Рыбаковский Л.Л. История и теория миграции населения. Кн. 2: Миграция населения: явление, понятие, детерминанты. М.: Изд-во «Экон-Информ», 2017. 234 с.

14. Рубинская Э.Д. Концептуально-методологический подход к анализу международной миграции профессионалов // ДЕМИС. Демографические исследования / DEMIS. Demographic Research. 2024. № 2. С. 9–20.

15. Рязанцев С.В. Трудовая миграция в Россию: мифы и контраргументы // Вестник РУДН. Серия: Экономика. 2018. № 4. С. 718–729.

16. Соболев Э.Н. Трудовая миграция в России: тенденции, риски, механизмы регулирования // Экономическая безопасность. 2024. Том 7. С. 1689–1704.

17. Современные подходы к оценке влияния потоков трудовых миграций на социально-экономическое благополучие принимающей территории: кол. моногр./ Е.Б. Бедрина, М.Н. Вандышев, Н.Л. Струин, Н.П. Неклюдова, А.С. Мельникова, Е.А. Илинбаева, Е.Х. Тухтарова. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. 153 с.

18. Флоринская Ю.Ф. Трудовая миграция в Россию: сокращение потоков на фоне мало меняющейся географии // Журнал НЭА. 2024. № 2 (63). С. 223–232.

19. Черевичко Т.В. Управление миграционными рисками в условиях трансформации глобальных миграционных процессов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2021. Т. 21, вып. 2. С. 126–130.

20. Приток трудовых мигрантов в Россию в 2022 году вырос на треть. <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/pritok-trud-migrant-2022/>.