

# МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА В ОБЛАСТИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ: АНАЛИЗ ОПЫТА ВЕЛИКОБРИТАНИИ

**Азат  
ҚАЙМОЛДИЕВ\***

*MA, MPM, докторант, Школа образования, Факультет социальных наук и права Бристольского университета, ул. Бэркли сквэр 35, Бристоль, BS8 1JA, Великобритания, email: [lv23905@bristol.ac.uk](mailto:lv23905@bristol.ac.uk)*

**Бауржан  
БОКАЕВ**

*PhD, Ученый секретарь / Руководитель научных проектов Центра исследований, анализа и оценки эффективности Высшей аудиторской палаты Республики Казахстан, пр. Мәңгілік Ел, здание 8, Дом министерств, 11 подъезд, Астана, Казахстан; исследователь Сиракузского университета, email: [bbokayev@syr.edu](mailto:bbokayev@syr.edu), <https://orcid.org/0000-0002-1037-7085>.*

**Дата поступления рукописи в редакцию: 19/03/2024**

**Доработано: 02/06/2024**

**Принято: 20/07/2024**

**DOI: 10.52123/1994-2370-2024-1206**

**УДК 325.14**

**МРНТИ 12.79.51**

**Аннотация.** В данной статье анализируется международная практика в сфере интеллектуальной миграции на примере Великобритании, страны с развитой образовательной системой и привлекательным рынком труда для мигрантов.

В исследовании использован метод кейс-стади и проведен анализ нормативных документов.

Были изучены особенности иммиграционной политики Великобритании, её влияние на социально-экономическое развитие и культурное многообразие страны, а также предложены рекомендации по усилению её эффективности и адаптации к современным вызовам.

Результаты исследования подчёркивают важность комплексного подхода к управлению миграционными потоками и необходимость создания условий для успешной интеграции интеллектуальных мигрантов, что будет способствовать устойчивому развитию и процветанию в эпоху глобализации.

Научное исследование выполнено в рамках государственного заказа на реализацию научного и (или) научно-технического проекта по бюджетной программе 217 «Развитие науки», подпрограмме 102 «Грантовое финансирование научных исследований», по приоритету «Исследования в области социальных и гуманитарных наук» и по теме: ИРН АР13067766 «Трансформация политики в сфере образовательной миграции: разработка стратегий по применению интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом».

**Ключевые слова:** интеллектуальная миграция, образовательная миграция, иммиграционная политика, иммиграция, Великобритания.

**Аңдатпа.** Бұл мақалада білім беру жүйесі дамыған және мигранттар үшін тартымды еңбек нарығы бар Ұлыбританияның мысалында зияткерлік көші-қон саласындағы халықаралық тәжірибе талданады.

Зерттеуде кейс-стади әдісі қолданылып, нормативтік құжаттарға талдау жасалды.

Ұлыбританияның иммиграциялық саясатының ерекшеліктері, оның елдің әлеуметтік-экономикалық дамуы мен мәдени әртүрлілігіне әсері зерттелді, сонымен қатар оның тиімділігін арттыру және қазіргі заманғы сын-қатерлерге бейімделу бойынша ұсыныстар ұсынылды.

Зерттеу нәтижелері көші-қон ағындарын басқарудағы кешенді тәсілдің маңыздылығын және жаһандану дәуірінде тұрақты даму мен өркендеуге ықпал ететін зияткерлік мигранттардың табысты интеграциясы үшін жағдай жасау қажеттілігін атап көрсетеді.

Ғылыми зерттеу 217 «Ғылымды дамыту» бюджеттік бағдарламасы, 102 «Ғылыми зерттеулерді гранттық қаржыландыру» кіші бағдарламасы бойынша ғылыми және (немесе) ғылыми-техникалық жобаны іске асыруға мемлекеттік тапсырыс шеңберінде, «Қоғамдық-гуманитарлық ғылымдар саласындағы зерттеулер және келесі тақырып бойынша: ИРН АР13067766 «Білім беру көші-қоны саласындағы саясатты өзгерту: шетелде тұратын қазақстандықтардың зияткерлік әлеуетін пайдалану стратегияларын әзірлеу» басымдығы бойынша жүзеге асырылды.

**Түйін сөздер:** зияткерлік көші-қон, білім беру көші-қоны, иммиграциялық саясат, иммиграция, Ұлыбритания.

**Abstract.** This article analyzes international practice in the field of intellectual migration using the example of Great Britain, a country with a developed educational system and an attractive labor market for migrants.

The study uses the case study method and analyzes regulatory documents.

The features of the UK's immigration policy, its impact on the socio-economic development and cultural diversity of the

\* Автор для корреспонденции: А. Қаймолдиев, [lv23905@bristol.ac.uk](mailto:lv23905@bristol.ac.uk)

country were studied, and recommendations were proposed to strengthen its effectiveness and adaptation to modern challenges.

The results of the study emphasize the importance of an integrated approach to managing migration flows and the need to create conditions for successful integration of intellectual migrants, which will contribute to sustainable development and prosperity in the era of globalization.

The scientific research was carried out within the framework of a state order for the implementation of a scientific and (or) scientific and technical project under budget program 217 «Development of Science», subprogram 102 «Grant financing of scientific research», under the priority «Research in the field of social and human sciences» and on the topic: IRN AP13067766 «Transformation of policy in the field of educational migration: development of strategies for using the intellectual potential of Kazakhstanis living abroad».

**Keywords:** intellectual migration, educational migration, immigration policy, immigration, Great Britain.

## Введение

Интеллектуальная миграция, часто понимаемая как перемещение высококвалифицированных специалистов между странами и оказывающая влияние на глобальный обмен знаниями, национальное развитие и степень внедрения инноваций, привлекает значительное внимание политиков, экспертов, исследователей и других ключевых стейкхолдеров [1]. В настоящее время назрела необходимость для более глубокого понимания механизмов международного сотрудничества и создания условий для оптимизации потенциала миграции, в том числе через улучшение миграционной политики и интеграционных программ.

Великобритания, известная своими престижными университетами, передовыми научными центрами и конкурентным рынком труда, является привлекательным направлением для интеллектуальных мигрантов со всего мира. В этом контексте анализ британского опыта поможет лучше понять глобальные тенденции и проблемы, тем самым способствуя разработке более эффективных стратегий и политик.

В данной статье на примере Великобритании рассматривается международная практика в области интеллектуальной миграции. Исследование направлено на изучение ключевых аспектов и стратегий британской иммиграционной политики, что позволит выявить текущие тренды и пути для разработки эффективных механизмов по регулированию миграционных потоков. В этой статье будут рассмотрены и проанализированы следующие исследовательские вопросы:

1) Каковы особенности иммиграционной политики Великобритании?

2) Как влияют миграционные

процессы на социально-экономическое развитие и культурное многообразие в Великобритании?

3) Какие меры могут быть предложены для усиления эффективности и адаптивности иммиграционной политики Великобритании к современным вызовам?

Указанные исследовательские вопросы будут способствовать проведению детального анализа международного опыта в сфере интеллектуальной миграции в контексте Великобритании и обеспечат полное понимание данной тематики.

## Материалы и методы

Для анализа международной практики в области интеллектуальной миграции был применён метод кейс-стади, позволяющий глубоко погрузиться в изучаемую проблематику благодаря использованию информации из разных источников. Достоинством данного метода является возможность детального исследования феномена в контексте, с рассмотрением исторической перспективы и гарантированной высокой внутренней валидностью [2]. Однако несмотря на явные преимущества, в методе кейс-стади есть определённые ограничения. Например, исследователям требуется обработать большой объём информации, а также возможна определённая субъективность учёных при интерпретации данных [3].

В качестве кейса был выбран анализ британского опыта в области интеллектуальной миграции, в фокусе которого находится многогранное взаимодействие экономики, политики и социальных изменений. Обоснованием для выбора Великобритании в качестве кейса является то, что данная страна, обладая богатым историческим

наследием, играет ключевую роль на международной арене, продолжая формировать глобальные тенденции и политику. Важность Великобритании обусловлена не только её экономической мощью и политическим влиянием, но и уникальной способностью адаптироваться к меняющимся условиям, сохраняя при этом свою уникальность и многолетние традиции. Вместе с тем, стоит отдельно отметить британскую образовательную систему, известную своими высокими стандартами, а также город Лондон, являющийся одним из ведущих мировых финансовых центров. Политика страны в последние годы была сосредоточена на вопросах Brexit, что привело к значительным изменениям в экономических и международных отношениях. Социальная политика государства направлена на поддержку мультикультурного общества и обеспечение социальной защиты для всех слоёв населения.

В данном исследовании использовались методологические подходы к анализу кейсов, предложенные Yin [4]. Вначале был осуществлён процесс сбора данных, включающий в себя отбор и обработку как значимой, так и менее важной информации, относящейся к миграционной политике Великобритании. Кроме того, был выполнен подробный контент-анализ нормативных документов, включая законодательство Великобритании по миграционным вопросам, научные доклады и другие виды документированных данных. Одним из преимуществ использования контент-анализа является его полезность в выявлении тенденций и закономерностей в текстах [5]. Из общего числа документов было отобрано 57 наиболее значимых и релевантных для нашего исследования источников информации. Преимуществами использования документальных источников в исследовании кейсов являются: стабильность, что позволяет проводить повторные обзоры; наличие документации до начала проведения кейс-стади; точность, включающая в себя имена, числа и даты; обширный временной диапазон [6]. Также стоит отметить как преимущество - финансовые выгоды, так как не требуется проведение полевых исследований и, соответственно,

не будут затрачены большие финансовые средства [7]. Однако существуют и недостатки, такие как возможные трудности с извлечением нужных данных из большого объема информации; риск субъективного отбора данных; потенциальная предвзятость исследователя; ограниченный доступ к некоторым данным [6].

Следующим этапом исследования было объяснение феномена британской практики в области интеллектуальной миграции. В процессе всестороннего анализа миграционной политики Великобритании были выделены и детально рассмотрены несколько важных тем, имеющих особую ценность в данном вопросе:

- 1) Особенности иммиграционной политики Великобритании;
- 2) Влияние миграционных процессов на социально-экономическое развитие Великобритании;
- 3) Миграция в Великобританию из разных стран.

На финальном этапе исследования были сформулированы основные выводы, предложены рекомендации для заинтересованных сторон и подчеркнута важность проведенного анализа.

## Результаты и обсуждение

**Миграция в Великобританию из разных стран.** Наряду с другими великими державами Великобритания является привлекательной страной для переезда. География прибывающих в Великобританию мигрантов довольно обширна и включает в себя страны Азии, Европы, Северной и Южной Америки, Африки, Австралии.

Филиппины, островное государство в Юго-Восточной Азии, является родиной свыше 200 000 мигрантов, проживающих в Великобритании, и работающих, в основном, в сфере здравоохранения (высококвалифицированные мигранты) или в качестве домашних работников (низкоквалифицированные мигранты) [8]. Филиппинские медсестры, как правило, имеют квалификацию, прошли соответствующее обучение и имеют опыт работы у себя на родине, а сестринское дело за рубежом рассматривается как уважаемая и достаточно хорошо

оплачиваемая профессия [8]. Филиппинцы занимают деньги у членов семьи и друзей на своё обучение, чтобы в будущем, после того как начнут работать в сфере здравоохранения Великобритании, вернуть финансовые средства. С другой стороны, филиппинские домашние работники, выбрали данную работу от нехватки средств, безработицы, безысходности [8].

Другой большой группой мигрантов в Великобритании являются представители Китая. Мигранты из Китая сталкиваются с различными трудностями, но также вносят и определённый вклад в развитие Великобритании. Вместе с тем, граждане Китая занимают верхние строчки в сомнительных рейтингах, например, китайцы являются шестой самой большой группой по количеству задержанных за нарушения британского миграционного законодательства, четвёртой по величине группой потенциальных жертв современного рабства и входят в топ-10 по количеству людей, просящих убежище в Великобритании [9]. Несмотря на экономический рост Китая и ужесточение британского миграционного законодательства, некоторые китайские мигранты не собираются возвращаться на родину и продолжают нелегально проживать в Великобритании. В своём исследовании Luo утверждает, что миграция китайских нелегальных мигрантов в Великобританию связана не только с экономическими причинами, а решения о переезде в другую страну могут быть глубоко переплетены с личными страданиями, сложными отношениями с близкими и другими внутренними и внешними факторами [9].

В Великобритании проживают и работают более 410 000 мигрантов из Румынии, что делает их третьим крупнейшим сообществом после ирландцев и индийцев [10]. Многие из них работают в области обслуживания, в супермаркетах, работают с пожилыми людьми в домах престарелых, приютах и т.д. [10]. Румынские мигранты являются наиболее уязвимой группой, подверженной риску бедности.

Более 128 000 человек из Болгарии составляют ещё одну крупную группу мигрантов из Восточной Европы в Великобритании [11]. Для многих

болгарских мигрантов переезд в Великобританию означает получение шанса на лучшую жизнь [12]. Представители Болгарии трудятся в сфере сельского хозяйства, строительства, туризма и гостеприимства, в качестве уборщиков, а общий процент занятости на «простых работах» составляет около 30% [11, с. 551]. То есть, если сказать иными словами, почти каждый третий болгарский мигрант в Великобритании работает на низкооплачиваемых должностях, не требующих образования или специальных компетенций и навыков. Вместе с тем, согласно результатам исследования Markova и King, решившими остаться в Великобритании чаще всего являются высококвалифицированные специалисты, прожившие в этой стране больше лет, чем другие соотечественники, а основными причинами для миграции называются хорошая заработная плата, регулярное трудоустройство, саморазвитие, браки с иностранными партнерами, различные семейные связи [11].

Отсутствие возможностей для трудоустройства, а также не очень благоприятные условия для работы вынуждают молодых граждан Греции покинуть свою родину в поисках лучших возможностей за рубежом, в том числе в Великобритании. Одним из самых привлекательных вариантов для переезда греков на постоянное место жительства в Великобританию является образовательная миграция. При выборе университета помимо позиций высшего учебного заведения в мировых рейтингах, греческие студенты рассматривают цены на обучение и проживание, качество жизни, возможности трудоустройства, стиль жизни, инфраструктуру и другие социокультурные факторы [13]. В процессе обучения в Великобритании, граждане Греции стараются накопить социальный и культурный капитал, чтобы повысить свои шансы на дальнейшее трудоустройство и снизить риски и неопределённость на рынке труда [13].

Великобритания является своего рода центром притяжения мигрантов со всего мира. Немало представителей африканского континента стремятся переехать в Великобританию. Одной из стран, из которой массово уезжают

мигранты в поисках лучшей жизни, является Нигерия. Согласно результатам исследования Okunade и Awosusi, факторами, повлиявшими на переезд нигерийцев из своей страны в Великобританию, являются ухудшение экономических условий (инфляция, безработица и др.) на родине, отсутствие карьерных перспектив, усталость от работы в Нигерии, стремление обеспечить своим детям безопасное будущее, проблемы безопасности [14]. Интересным было мнение касательно получения нигерийцами британского образования. Обучение в британских вузах не являлось их основной целью, а служило своего рода инструментом, намного упрощающим дальнейший переезд в Великобританию [14].

**Особенности иммиграционной политики Великобритании.** Британский подход управления миграционными потоками отличается тем, что приоритет отдаётся национальному суверенитету и общественному мнению, и только потом берутся во внимание международные обязательства и этические соображения, касающиеся миграции. В конце 1990-х годов Великобритания переживала экономический рост, однако уже с начала 21 века произошли ряд событий, негативно повлиявших на ситуацию в стране: увеличение количества мигрантов из Восточной Европы в страны Европейского Союза, глобальная рецессия в 2008 году, рост числа беженцев и экономических мигрантов со всего мира, прибывающих в Европу [8]. Несмотря на некоторые трудности Великобритания достаточно быстро реагирует на происходящие изменения в мире, успешно адаптируя свою миграционную политику к новым вызовам. Например, одним из последних нововведений было представление в 2021 году новой иммиграционной системы, основывающейся на учёте баллов. Стоит отметить, что эти изменения последовали вслед за выходом Великобритании из состава Европейского Союза, также известным как Brexit. Согласно мнению британских политиков, новая система будет представлять из себя «инструмент, берущий на себя ответственность и контроль за иммиграционным режимом Соединённого Королевства» [15, с. 89].

Согласно системе начисления

баллов, трудовым мигрантам за их различные характеристики присваиваются баллы, на основании которых государственные органы Великобритании принимают решение о допуске в страну того или иного кандидата. Возможны два варианта. В первом случае, мигранты, набравшие баллы выше установленного порога, могут автоматически квалифицироваться для получения визы; во втором случае, заявки претендентов могут ранжироваться, и наиболее высоко оценённые заявители будут продвигаться дальше [15]. Стоит отметить, что согласно новым правилам, потенциальные мигранты из Европейского Союза и вне зоны Европейского экономического пространства находятся в равных условиях при подаче документов на получение визы. Британская система начисления баллов отличается тем, что фокусируется на таких квалификациях мигрантов, как знание английского языка, уровень образования и возраст; при этом, мигрантам не всегда требуется иметь предложение о работе, чтобы претендовать на получение визы [16]. Таким образом, становится очевидным, что основной фокус направлен на развитие человеческого капитала с привлечением высококвалифицированных работников, нежели людей, претендующих на низкооплачиваемые позиции. С момента введения новой иммиграционной системы в Великобритании произошёл значительный рост выдачи виз для квалифицированных работников (Skilled Worker visas); вместе с тем, уменьшилось количество работников из стран Европейского Союза и увеличилось количество мигрантов из других стран, находящихся вне зоны европейского экономического пространства [17].

Действующая иммиграционная политика Великобритании предусматривает различные категории мигрантов. Согласно миграционному законодательству, граждане других стран имеют право получать визы, по истечению срока которых должны покинуть Великобританию либо подать документы на получение новой визы. Достаточно часто встречаются случаи, когда образовательная миграция трансформируется в интеллектуальную

миграцию [18]. На протяжении многих лет Великобритания находится на ведущих ролях по качеству образования и развитию науки. Например, согласно QS World University Rankings за 2024 год, 17 британских университетов входят в ТОП-100 лучших университетов мира [19]. За счёт привлечения иностранных студентов обеспечивается значительный приток финансовых средств в экономику Великобритании. Стоит отметить, что оплата за обучение в Великобритании иностранцам обходится в среднем в 3-4 раза дороже, чем британцам. Желающим обучиться в Великобритании выдаётся студенческая виза. Право на получение данной визы имеют граждане других стран, получившие безусловное приглашение на обучение от учебного заведения, имеющие достаточные финансовые средства для оплаты обучения и проживания в Великобритании, владеющих английским языком на уровне, чтобы свободно говорить, читать и писать [20]. Если претенденту на получение студенческой визы 16 или 17 лет, тогда дополнительно требуется письмо-согласие от родителей [20]. Сроки действия студенческой визы зависят от программы обучения и могут составлять не более 5 лет [20]. Вместе с тем, студентам даётся возможность совмещать учёбу с работой, за исключением сферы профессионального спорта (в качестве спортсмена или тренера) и предпринимательства [20]. Исключительное право имеют студенты программ докторантуры, которым разрешается перевезти с собой в Великобританию членов семьи (супруг(а), дети) [20]. В зависимости от конкретной ситуации, студенческая виза может продлеваться либо быть заменена на визу выпускника (Graduate visa).

Виза выпускника (Graduate visa) даёт возможность иностранным выпускникам британских вузов остаться в Великобритании ещё как минимум на 2 года после успешного завершения своего обучения [21]. На момент подачи документов иностранный выпускник британского университета должен находиться в Великобритании, иметь действующую студенческую визу, отучиться требуемое количество времени по студенческой визе, а вуз должен проинформировать государственные

органы об успешном завершении обучения студентом [21]. Виза выпускника позволяет искать работу, заниматься предпринимательством, продолжать жить с членами своей семьи, быть волонтером, путешествовать за рубежом и возвращаться в Великобританию, работать почти по любой специальности, за исключением профессии профессионального спортсмена [21]. Срок действия данной визы составляет 2 года, а для выпускников со степенью PhD или другой докторской квалификацией – 3 года [21].

Если потенциальный мигрант завершил обучение в одном из ведущих вузов мира за пределами Великобритании, он может рассмотреть возможность получения визы для людей с высоким потенциалом (High Potential Individual visa) [22]. Требования для данной визы полностью идентичны требованиям визы выпускника (Graduate visa). Единственное различие заключается в том, что претенденты на получение High Potential Individual visa должны являться выпускниками лучших вузов мира, входящих в ТОП-50 по двум и более мировым рейтингам университетов [22].

Помимо вышеуказанных виз, мигранты из разных стран прибывают в Великобританию через рабочие визы. Существуют более 20 видов рабочих виз. Наиболее популярными являются визы для работников в области здравоохранения (Health and Care Worker visa) и для квалифицированных работников (Skilled Worker visa). Виза для работников в области здравоохранения позволяет профессионалам в области медицины приезжать и оставаться в Великобритании для выполнения работы в Национальной службе здравоохранения (NHS, National Health Service), у поставщиков Национальной службы здравоохранения либо в сфере социального ухода за взрослыми [23]. Для получения данной визы потенциальным мигрантам в обязательном порядке нужно соответствовать одному пункту из перечисленного: быть квалифицированным врачом, медсестрой (медбратом), профессионалом в области здравоохранения либо социального ухода за взрослыми [23]. Помимо этого, также нужно иметь действующую работу в

сфере здравоохранения и социального ухода, работать у британского работодателя, одобренного государственными органами, иметь официальный документ от работодателя с информацией о предложенной работе, получать минимальную заработную плату, соответствующую типу работы, знать английский язык на необходимом для работы уровне [23]. Виза для квалифицированных работников (Skilled Worker visa) имеет схожие с вышеуказанной визой требования: нужно принять приглашение о работе от работодателя, одобренного государственными органами, выполнять работу, находящуюся в списке разрешённых профессий, знать английский язык и получать минимальную заработную плату согласно типу работы, в частности, это 26 200 фунтов стерлингов в год и/или 10,75 фунтов стерлингов в час [24]. Срок действия указанных виз – до 5 лет.

Молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет либо от 18 до 35 лет в зависимости от страны мигранта, желающие жить и работать в Великобритании в течение не более 2 лет и имеющие сбережения в размере 2 530 фунтов стерлингов, могут рассмотреть вариант подачи документов на визу по схеме молодёжной мобильности (Youth Mobility Scheme visa) [25]. Чтобы претендовать на данный тип визы мигрантам нужно быть по национальности британцем либо быть гражданином Австралии, Канады, Новой Зеландии, Южной Кореи и быть в возрасте от 18 до 35 лет на момент подачи документов [19]. Также имеют право на получение данной визы граждане Андорры, Исландии, Японии, Монако, Сан-Марино, Уругвая, Гонконга и Тайваня в возрасте от 18 до 30 лет [25]. Обладатели визы по схеме молодёжной мобильности могут учиться, работать, заниматься предпринимательством; в то же время, им запрещено быть профессиональным спортсменом, продлевать свою визу (за исключением граждан Австралии, Канады и Новой Зеландии), а также включать членов семьи в аппликационную форму [25].

Существует виза для молодых профессионалов из Индии (India Young Professionals Scheme visa), условия для получения которой почти полностью

совпадают с требованиями визы по схеме молодёжной мобильности. Потенциальным мигрантам нужно: иметь гражданство Индии, быть в возрасте от 18 до 30 лет, иметь необходимый уровень квалификации и сбережения в размере 2 530 фунтов стерлингов [26].

Мигранты с выдающимися способностями в академической или исследовательской среде, искусстве и культуре, цифровых технологиях могут получить разрешение до 5 лет на въезд и проживание в Великобританию через визу для глобальных талантов (Global Talent visa) [27].

Возможно, не столь популярной как другие визы, но очень актуальной для развития экономики Великобритании, является виза для инноваторов и основателей (Innovator Founder visa). Потенциальным мигрантам можно претендовать на данную визу, если они хотят открыть и управлять инновационным бизнесом в Великобритании. Помимо того, что бизнес или бизнес-идея должны быть одобрены соответствующим органом, они должны давать что-то новое рынку, быть инновационными, оригинальными, масштабируемыми и с потенциалом для дальнейшего роста [28]. Виза даётся на 3 года, с ежегодной проверкой прогресса бизнеса контролирующим органом [28].

Некоторые визы в Великобританию выдаются по национальному признаку; например, можно отметить британскую национальную визу (British National visa) и визу по происхождению (UK Ancestry visa) [29, 30]. То есть, этнические британцы, в силу определённых исторических обстоятельств проживающие за рубежом, имеют право на получение визы для работы и проживания на своей исторической родине. Вместе с тем, есть 8 видов виз для работы в Великобритании у иностранного работодателя; например, в британских филиалах организации, в качестве домашнего работника, в качестве предпринимателя, в качестве представителя СМИ и др. [31]. Помимо этого, есть отдельные категории виз для профессиональных спортсменов, работников масштабируемого или быстроразвивающегося бизнеса и др. [31].

В связи с нехваткой рабочей силы, в Великобритании достаточно часто

практикуется выдача временных рабочих виз. Например, есть следующие типы виз: для сезонных работников по сбору урожая фруктов, овощей и цветов; для креативных работников; для работников организаций, одобренных государственными органами Великобритании; для работников религиозных организаций; для работников благотворительных организаций; для работников, работающих в рамках международных соглашений [31]. Выдача названных временных рабочих виз осуществляется по единой логике: виза даётся на короткий промежуток времени, по окончании которого, мигранты обязаны покинуть Великобританию; в обязательном порядке должен быть документ от работодателя с деталями работы; финансовые средства мигранта должны быть в достаточном количестве, чтобы иметь возможность покрывать свои расходы.

**Влияние миграционных процессов на социально-экономическое развитие Великобритании.** Согласно результатам исследований, миграция оказывает существенное влияние на социально-экономическое развитие Великобритании. Эффект от миграционных процессов имеет как положительное, так и отрицательное воздействие на экономику страны, и на общество, в целом. Британская система миграционного регулирования не является исключением, и сама подверглась трансформации в период с 1997 по 2021 годы перейдя на коммерческие рельсы, став своего рода гибридом государства и рынка [32]. Процедуры подачи заявлений на получение виз и разрешений на иммиграцию перестали быть только государственной услугой, а трансформировались в коммерческие услуги, оказав влияние на государственные и общественные иммиграционные агентства, компании, аутсорсинговые услуги, частных иммиграционных консультантов [32].

До Brexit, увеличивающееся число иностранных граждан в Великобритании привело к возрастанию недовольства местного населения по отношению к гражданам Европейского Союза [33]. Недовольство было вызвано следующими факторами: снижением уровня реальной

заработной платы, повышением стоимости жилья и, соответственно, снижением качества доступного жилья для местного населения, увеличением нагрузки на национальную систему здравоохранения [33]. Несмотря на недовольство местных жителей в отношении мигрантов, Великобритания испытывает острый дефицит кадров и нуждается в знаниях, компетенциях и навыках высококвалифицированных специалистов из других стран. Например, согласно данным за апрель 2022 года в Великобритании было 1,3 миллиона свободных вакансий [34]. В связи с актуальностью данной темы, исследователями детально изучался вопрос о внесении изменений в иммиграционную политику Великобритании в части создания приоритетных условий для дефицитных профессий [35].

На фоне стран из Европейского союза и Организации экономического сотрудничества и развития Великобритания выделяется тем, что меньше всех инвестирует финансовые средства на обучение своих граждан: ни британские компании, ни правительство не проявляют сильной заинтересованности в развитии собственного человеческого капитала [34]. Чаще всего используется стратегия рекрутинга высококвалифицированного персонала из зарубежья. Относительно быстрой процедуре трудоустройства иностранных граждан в британских компаниях способствуют международный статус английского языка и упрощённые процедуры в сфере миграции и трудового законодательства [34]. Исследователи Mountford и Wadsworth изучали вопрос влияния иммиграции квалифицированных специалистов в Великобританию на количество проводимых тренингов, курсов повышения квалификации и иных форм обучения местных работников [36]. Ими было выявлено, что рост числа высококвалифицированных мигрантов негативно сказывался на количестве обучения для британских работников; вместе с тем, миграция низкоквалифицированных специалистов не оказывала существенного влияния на процесс повышения квалификации местных кадров [36].

Приезд высококвалифицированных

мигрантов также положительно влияет на продуктивность производственных британских компаний. Исследователи Exadaktylos, Riccaboni и Rungi изучили карьеры 115 505 менеджеров из 10 238 организаций за период с 2009 по 2017 годы и выявили, что с приходом иностранных менеджеров эффективность британских производственных компаний в среднем увеличилась на 4,9%, а рост капитала компаний составил 23,3% [37]. В данном контексте, под термином «менеджер» понимаются сотрудники, работающие в составе совета директоров, комитетов или на руководящих должностях [37, с. 4].

В вопросе регулирования миграции следует проявлять предельную внимательность и осторожность, а также стараться сохранять баланс. Исследователь Portes предполагает, что действующая иммиграционная система может непреднамеренно усилить существующие экономические дисбалансы внутри Великобритании, отдавая предпочтение секторам и регионам с высокой заработной платой, что пойдёт вразрез с более обширными государственными стратегиями, направленными на экономическое выравнивание и устранение региональных диспаритетов [38]. Valverde и Latorre утверждают, что внедрение более строгой иммиграционной политики приведёт к значительным экономическим потерям Великобритании; в частности, это негативно повлияет на ВВП и благосостояние граждан [39]. Вместе с тем, если усиленный контроль за иммиграцией неизбежен, тогда, в целях смягчения экономического ущерба, он должен быть внедрён постепенно и сопровождён усилиями в области обучения и подготовки специалистов для устранения дефицита навыков [39].

## **Выводы**

По итогам анализа британского опыта в области интеллектуальной миграции можно сформулировать несколько ключевых выводов:

1) Великобритания применяет комплексный подход к управлению миграционными потоками, включая систему начисления баллов, что обеспечивает гибкость и адаптивность к

изменяющимся экономическим и социальным условиям. Эта система фокусируется на привлечении высококвалифицированных мигрантов, способствуя развитию человеческого капитала и стимулированию инноваций.

2) Содействие успешной интеграции интеллектуальных мигрантов через образовательные и профессиональные программы, поддержку в изучении языка и адаптации к новой культурной среде, имеет ключевое значение для полной реализации их потенциала в Великобритании.

3) Образовательная миграция играет важную роль в привлечении молодых талантов и способствует дальнейшему переходу к интеллектуальной миграции. Британские университеты, привлекающие студентов со всего мира, являются ключевыми узлами глобального обмена знаниями и культурного взаимодействия.

4) Правильный баланс между привлечением интеллектуальных мигрантов с необходимыми знаниями, компетенциями и навыками, и защитой прав и возможностей местного населения способствует гармоничному социально-экономическому развитию и снижению напряжённости в обществе.

5) Миграционные процессы оказывают существенное влияние на социально-экономическое развитие Великобритании, способствуя увеличению продуктивности, инновационной активности и культурного обогащения общества.

Британский опыт в области интеллектуальной миграции подчёркивает необходимость постоянной адаптации и совершенствования миграционной политики для обеспечения устойчивого развития и процветания в эпоху глобализации. Великобритания, внедряющая передовые практики управления миграцией, может служить примером для других стран, стремящихся оптимизировать свои миграционные системы в условиях динамично меняющегося мира.

**Источник финансирования исследования**

Научное исследование выполнено в рамках государственного заказа на

реализацию научного и (или) научно-технического проекта по бюджетной программе 217 «Развитие науки», подпрограмме 102 «Грантовое финансирование научных исследований», по приоритету «Исследования в области социальных и гуманитарных наук» и по теме: ИРН АР13067766 «Трансформация политики в сфере образовательной миграции: разработка стратегий по применению интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом».

## Список литературы

1. Бокаев, Б., Қаймолдиев, А. Международная практика в области интеллектуальной миграции: анализ опыта США [Текст] / Б. Бокаев, А. Қаймолдиев // Государственное управление и государственная служба. – 2023. – № 4(87). – С. 2-13. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2023-1124>
2. Gagnon, Y-C. The CASE STUDY as Research Method: A Practical Handbook [Text] / Y-C. Gagnon // Québec: Presses de l'Université du Québec, 2010. – P. 117.
3. Simons, H. Case Study Research in Practice [Text] / H. Simons // London: SAGE, 2009. – P. 192.
4. Yin, R. Case study research: Design and methods [Text] / R. Yin. – 2nd ed. – // Thousands Oaks, CA: Sage Publishing, 1994. – P. 170.
5. Stemler, S. An overview of content analysis [Text] / S. Stemler // Practical Assessment, Research, and Evaluation. – 2001. – № 7(17). – P. 1-6. DOI: <https://doi.org/10.7275/z6fm-2e34>
6. Tellis, W.M. Application of a Case Study Methodology [Text] / W.M. Tellis // The Qualitative Report. – 1997. – № 3(3). – P. 1-19. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/1997.2015>
7. Downe-Wamboldt RN, B. Content analysis: Method, applications, and issues [Text] / B. Downe-Wamboldt RN // Health Care for Women International. – 1992. – № 13(3). – P. 313-321. DOI: 10.1080/07399339209516006
8. Hayakawa, T. Skill levels and inequality in migration: A case study of Filipino migrants in the UK [Text] / T. Hayakawa // Asian and Pacific Migration Journal. – 2020. – № 29(3). – P. 333-357. <https://doi.org/10.1177/0117196820964885>
9. Luo, S. A biographical approach to understanding irregular Chinese migration to the United Kingdom [Text] / S. Luo // Population, Space and Place. – 2023. – № 29. – P. 1-11. <https://doi.org/10.1002/psp.2645>
10. Fitzek, S. PROBLEMS AND SOLUTIONS OF ROMANIAN MIGRATION IN UK, GERMANY AND AUSTRIA DURING 2020 [Text] / S. Fitzek // Journal of Community Positive Practices. – 2021. – № 1. – P. 59-70. <https://doi.org/10.35782/JCPP.2021.1.05>
11. Markova, E., King, R. Brexit, Covid and Bulgarian migrants in the UK: stay or return? [Text] / E. Markova, R. King // Southeast European and Black Sea Studies. – 2023. – № 23(3). – P. 549-569. DOI: 10.1080/14683857.2022.2131986
12. Manolova, P. 'Going to the West Is My Last Chance to Get a Normal Life': Bulgarian Would-Be Migrants' Imaginings of Life in the UK [Text] / P. Manolova // Central and Eastern European Migration Review. – 2019. – № 2(8). – P. 61-83. doi: 10.17467/ceemr.2018.01
13. Toumanidou, V. Understranding Educational Migration from Greece to the UK in Times of Crisis [Text] / V. Toumanidou // The Palgrave Handbook of Youth Mobility and Educational Migration / D. Cairns. – 2nd ed. – Cham, 2022. – Chapter 10. – P. 97-106. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-99447-1\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-030-99447-1_10)
14. Okunade, S.K., Awosusi, O.E. The Japa syndrome and the migration of Nigerians to the United Kingdom: an empirical analysis [Text] / S.K. Okunade, O.E. Awosusi // Comparative Migration Studies. – 2023. – № 11(27). – P. 1-18. <https://doi.org/10.1186/s40878-023-00351-2>
15. Sumption, M., Walsh, P.W. "The Points System is Dead. Long Live the Points System!" Why Immigration Policymakers in the UK Are Never Quite Happy with Their Points Systems" [Text] / M. Sumption, P.W. Walsh // JOURNAL OF IMMIGRANT & REFUGEE STUDIES. – 2023. – № 1(21). – P. 89-103. DOI: 10.1080/15562948.2022.2142719
16. Guidance. New immigration system: what you need to know [Text]. – GOV.UK. – 2023. URL: <https://www.gov.uk/guidance/new-immigration-system-what-you-need-to-know> (Retrieved: 08.03.2024).
17. Dias-Abey, M. Path dependent policymaking in the post-Brexit United Kingdom: what's new about the 'points-based' labour migration system? [Text] / M. Dias-Abey // European Law Open. – 2022. – № 3(1). – P. 720-732. <https://doi.org/10.1017/elo.2022.45>
18. Bokayev, B., Kaimoldiyev, A., Davletbayeva, Z., Urazymbetov, B. Migration policy in the context of global challenges: analysis of the causes of intellectual migration in Kazakhstan [Text] / B. Bokayev, A. Kaimoldiyev, Z. Davletbayeva, B. Urazymbetov // Public Administration and Civil Service. – 2022. – № 2(81). – P. 45-52. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2022-825>
19. QS World University Rankings 2024: Top global universities [Text]. – QS TOP UNIVERSITIES. – 2024. URL: <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings> (Retrieved: 17.03.2024).
20. Student visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/student-visa> (Retrieved: 17.03.2024).
21. Graduate visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/graduate-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
22. High Potential Individual (HPI) visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/high-potential-individual-visa/eligibility> (Retrieved: 18.03.2024).
23. Health and Care Worker visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/health-care-worker-visa> (Retrieved: 17.03.2024).

24. Skilled Worker visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/skilled-worker-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
25. Youth Mobility Scheme visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/youth-mobility> (Retrieved: 18.03.2024).
26. India Young Professionals Scheme visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/india-young-professionals-scheme-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
27. Apply for the Global Talent visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/global-talent> (Retrieved: 18.03.2024).
28. Innovator Founder visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/innovator-founder-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
29. British National (Overseas) visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/british-national-overseas-bno-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
30. UK Ancestry visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/ancestry-visa/eligibility> (Retrieved: 18.03.2024).
31. Work in the UK [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas> (Retrieved: 18.03.2024).
32. Nehring, D., Hu, Y. From public to commercial service: State-market hybridization in the UK visa and immigration permit infrastructure, 1997-2021 [Text] / D. Nehring, Y. Hu // *The British Journal of Sociology*. – 2021. – № 72(5). – P. 1325-1346. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12891>
33. Chanda, R., Betai, J.V. Implications of Brexit for Skilled Migration from India to the UK [Text] / R. Chanda, J.V. Betai // *Foreign Trade Review*. – 2021. – № 56(3). – P. 289-300. <https://doi.org/10.1177/00157325211012207>
34. Liu-Farrer, G., Green, A.E., Ozgen, C., Cole, M.A. Immigration and labor shortages: Learning from Japan and the United Kingdom [Text] / G. Liu-Farrer, A.E. Green, C. Ozgen, M.A. Cole // *Asian and Pacific Migration Journal*. – 2023. – № 32(2). – P. 336-361. <https://doi.org/10.1177/01171968231188532>
35. Sumption, M. Shortages, high-demand occupations, and the post-Brexit UK immigration system [Text] / M. Sumption // *Oxford Review of Economic Policy*. – 2022. – № 1(38). – P. 97-111. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab046>
36. Mountford, A., Wadsworth, J. 'Good jobs', training and skilled immigration [Text] / A. Mountford, J. Wadsworth // *Economica*. – 2023. – № 90(359). – P. 851-881. <https://doi.org/10.1111/ecca.12472>
37. Exadaktylos, D., Riccaboni, M., Rungi, A. Talents from abroad. Foreign managers and productivity in the United Kingdom [Text] / D. Exadaktylos, M. Riccaboni, A. Rungi // *International Economics*. – 2024. – № 177. – P. 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2023.100474>
38. Portes, J. Immigration and the UK economy after Brexit [Text] / J. Portes // *Oxford Review of Economic Policy*. – 2022. – № 1. – P. 82-96. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab045>
39. Valverde, G.O., Latorre, M.C. The economic impact of potential migration policies in the UK after Brexit [Text] / G.O. Valverde, M.C. Latorre // *Contemporary Social Science*. – 2019. – № 14(2). – P. 208-225. DOI: 10.1080/21582041.2018.1558278

## References

1. Bokayev, B., Kaimoldiyev, A. International Practice in the Field of Intellectual Migration: Analysis of the USA Experience [Text] / B. Bokayev, A. Kaimoldiyev // *Public Administration and Civil Service*. – 2023. – № 4(87). – P. 2-13. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2023-1124>
2. Gagnon, Y-C. The CASE STUDY as Research Method: A Practical Handbook [Text] / Y-C. Gagnon // Québec: Presses de l'Université du Québec, 2010. – P. 117.
3. Simons, H. Case Study Research in Practice [Text] / H. Simons // London: SAGE, 2009. – P. 192.
4. Yin, R. Case study research: Design and methods [Text] / R. Yin. – 2nd ed. – // Thousands Oaks, CA: Sage Publishing, 1994. – P. 170.
5. Stemler, S. An overview of content analysis [Text] / S. Stemler // *Practical Assessment, Research, and Evaluation*. – 2001. – № 7(17). – P. 1-6. DOI: <https://doi.org/10.7275/z6fm-2e34>
6. Tellis, W.M. Application of a Case Study Methodology [Text] / W.M. Tellis // *The Qualitative Report*. – 1997. – № 3(3). – P. 1-19. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/1997.2015>
7. Downe-Wamboldt RN, B. Content analysis: Method, applications, and issues [Text] / B. Downe-Wamboldt RN // *Health Care for Women International*. – 1992. – № 13(3). – P. 313-321. DOI: 10.1080/07399339209516006
8. Hayakawa, T. Skill levels and inequality in migration: A case study of Filipino migrants in the UK [Text] / T. Hayakawa // *Asian and Pacific Migration Journal*. – 2020. – № 29(3). – P. 333-357. <https://doi.org/10.1177/0117196820964885>
9. Luo, S. A biographical approach to understanding irregular Chinese migration to the United Kingdom [Text] / S. Luo // *Population, Space and Place*. – 2023. – № 29. – P. 1-11. <https://doi.org/10.1002/psp.2645>

10. Fitzek, S. PROBLEMS AND SOLUTIONS OF ROMANIAN MIGRATION IN UK, GERMANY AND AUSTRIA DURING 2020 [Text] / S. Fitzek // Journal of Community Positive Practices. – 2021. – № 1. – P. 59-70. <https://doi.org/10.35782/JCPP.2021.1.05>
11. Markova, E., King, R. Brexit, Covid and Bulgarian migrants in the UK: stay or return? [Text] / E. Markova, R. King // Southeast European and Black Sea Studies. – 2023. – № 23(3). – P. 549-569. DOI: 10.1080/14683857.2022.2131986
12. Manolova, P. 'Going to the West Is My Last Chance to Get a Normal Life': Bulgarian Would-Be Migrants' Imaginings of Life in the UK [Text] / P. Manolova // Central and Eastern European Migration Review. – 2019. – № 2(8). – P. 61-83. doi: 10.17467/ceemr.2018.01
13. Toumanidou, V. Understanding Educational Migration from Greece to the UK in Times of Crisis [Text] / V. Toumanidou // The Palgrave Handbook of Youth Mobility and Educational Migration / D. Cairns. – 2nd ed. – Cham, 2022. – Chapter 10. – P. 97-106. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-99447-1\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-030-99447-1_10)
14. Okunade, S.K., Awosusi, O.E. The Japa syndrome and the migration of Nigerians to the United Kingdom: an empirical analysis [Text] / S.K. Okunade, O.E. Awosusi // Comparative Migration Studies. – 2023. – № 11(27). – P. 1-18. <https://doi.org/10.1186/s40878-023-00351-2>
15. Sumption, M., Walsh, P.W. "The Points System is Dead. Long Live the Points System!" Why Immigration Policymakers in the UK Are Never Quite Happy with Their Points Systems" [Text] / M. Sumption, P.W. Walsh // JOURNAL OF IMMIGRANT & REFUGEE STUDIES. – 2023. – № 1(21). – P. 89-103. DOI: 10.1080/15562948.2022.2142719
16. Guidance. New immigration system: what you need to know [Text]. – GOV.UK. – 2023. URL: <https://www.gov.uk/guidance/new-immigration-system-what-you-need-to-know> (Retrieved: 08.03.2024).
17. Dias-Abey, M. Path dependent policymaking in the post-Brexit United Kingdom: what's new about the 'points-based' labour migration system? [Text] / M. Dias-Abey // European Law Open. – 2022. – № 3(1). – P. 720-732. <https://doi.org/10.1017/elo.2022.45>
18. Bokayev, B., Kaimoldiyev, A., Davletbayeva, Z., Urazymbetov, B. Migration policy in the context of global challenges: analysis of the causes of intellectual migration in Kazakhstan [Text] / B. Bokayev, A. Kaimoldiyev, Z. Davletbayeva, B. Urazymbetov // Public Administration and Civil Service. – 2022. – № 2(81). – P. 45-52. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2022-825>
19. QS World University Rankings 2024: Top global universities [Text]. – QS TOP UNIVERSITIES. – 2024. URL: <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings> (Retrieved: 17.03.2024).
20. Student visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/student-visa> (Retrieved: 17.03.2024).
21. Graduate visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/graduate-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
22. High Potential Individual (HPI) visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/high-potential-individual-visa/eligibility> (Retrieved: 18.03.2024).
23. Health and Care Worker visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/health-care-worker-visa> (Retrieved: 17.03.2024).
24. Skilled Worker visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/skilled-worker-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
25. Youth Mobility Scheme visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/youth-mobility> (Retrieved: 18.03.2024).
26. India Young Professionals Scheme visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/india-young-professionals-scheme-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
27. Apply for the Global Talent visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/global-talent> (Retrieved: 18.03.2024).
28. Innovator Founder visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/innovator-founder-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
29. British National (Overseas) visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/british-national-overseas-bno-visa> (Retrieved: 18.03.2024).
30. UK Ancestry visa [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/ancestry-visa/eligibility> (Retrieved: 18.03.2024).
31. Work in the UK [Text]. – GOV.UK. – 2024. URL: <https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas> (Retrieved: 18.03.2024).
32. Nehring, D., Hu, Y. From public to commercial service: State-market hybridization in the UK visa and immigration permit infrastructure, 1997-2021 [Text] / D. Nehring, Y. Hu // The British Journal of Sociology. – 2021. – № 72(5). – P. 1325-1346. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12891>
33. Chanda, R., Betai, J.V. Implications of Brexit for Skilled Migration from India to the UK [Text] / R. Chanda, J.V. Betai // Foreign Trade Review. – 2021. – № 56(3). – P. 289-300. <https://doi.org/10.1177/00157325211012207>

34. Liu-Farrer, G., Green, A.E., Ozgen, C., Cole, M.A. Immigration and labor shortages: Learning from Japan and the United Kingdom [Text] / G. Liu-Farrer, A.E. Green, C. Ozgen, M.A. Cole // *Asian and Pacific Migration Journal*. – 2023. – № 32(2). – P. 336-361. <https://doi.org/10.1177/01171968231188532>
35. Sumption, M. Shortages, high-demand occupations, and the post-Brexit UK immigration system [Text] / M. Sumption // *Oxford Review of Economic Policy*. – 2022. – № 1(38). – P. 97-111. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab046>
36. Mountford, A., Wadsworth, J. 'Good jobs', training and skilled immigration [Text] / A. Mountford, J. Wadsworth // *Economica*. – 2023. – № 90(359). – P. 851-881. <https://doi.org/10.1111/ecca.12472>
37. Exadaktylos, D., Riccaboni, M., Rungi, A. Talents from abroad. Foreign managers and productivity in the United Kingdom [Text] / D. Exadaktylos, M. Riccaboni, A. Rungi // *International Economics*. – 2024. – № 177. – P. 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2023.100474>
38. Portes, J. Immigration and the UK economy after Brexit [Text] / J. Portes // *Oxford Review of Economic Policy*. – 2022. – № 1. – P. 82-96. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab045>
39. Valverde, G.O., Latorre, M.C. The economic impact of potential migration policies in the UK after Brexit [Text] / G.O. Valverde, M.C. Latorre // *Contemporary Social Science*. – 2019. – № 14(2). – P. 208-225. DOI: 10.1080/21582041.2018.1558278

#### **ЗИЯТКЕРЛІК КӨШІ-ҚОН САЛАСЫНДАҒЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕ: ҰЛЫБРИТАНИЯНЫҢ ТӘЖІРИБЕСІН ТАЛДАУ**

**Азам ҚАЙМОЛДИЕВ**, MA, MPM, докторант, Білім беру мектебі, Бристоль университетінің Әлеуметтік ғылымдар және құқық факультеті, Бэркли сквэр көшесі 35, Бристоль, BS8 1JA, Ұлыбритания, email: lv23905@bristol.ac.uk

**Бауржан БОКАЕВ**, PhD, Профессор, Ғылыми хатшы / Қазақстан Республикасы Жоғары аудиторлық палатасының Зерттеулер, талдау және тиімділікті бағалау орталығының ғылыми жобаларының жетекшісі, Мәңгілік Ел даңғылы, 8 ғимарат, Министрліктер үйі, 11 кіреберіс, Астана, Қазақстан; Сиракуз университетінің зерттеушісі, email: bbokayev@syr.edu, <https://orcid.org/0000-0002-1037-7085>.

#### **INTERNATIONAL PRACTICE IN THE FIELD OF INTELLECTUAL MIGRATION: ANALYSIS OF GREAT BRITAIN'S EXPERIENCE**

**Azat KAIMOLDIYEV**, MA, MPM, a doctoral candidate, School of Education, the Faculty of Social Sciences and Law of the University of Bristol, 35 Berkeley Square, Bristol, BS8 1JA, the United Kingdom, email: lv23905@bristol.ac.uk

**Baurzhan BOKAYEV**, PhD, Scientific Secretary/Head of Research Projects of the Center for Analytical Research and Evaluation of The Supreme Audit Chamber of the Republic of Kazakhstan, Mangilik El Ave., building 8, House of Ministries, entrance 11, Astana, Kazakhstan; researcher of Syracuse University, email: bbokayev@syr.edu, <https://orcid.org/0000-0002-1037-7085>