

УДК: 331.1; 331.5

JEL: J240; R230

МАКРОУРОВЕНЬ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ: ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Н. А. Кулешов, М. О. Латуха

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Кулешов Н. А., Латуха М. О. 2022. Макроуровень управления талантами: обзор литературы. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент* 21 (2): 187–213. <http://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2022.202>

В рамках концепции управления талантливыми сотрудниками получило развитие направление по исследованию макроуровня управления талантами, сфокусированное на изучении влияния государственных институтов и других макроэкономических факторов на процессы управления талантами. Обзор литературы, предложенный в статье, посвящен анализу эмпирических работ по данной тематике. Проанализированы конкретные области исследования, представленные в 150 эмпирических статьях в рецензируемых журналах за 2011–2021 гг. Авторы этих публикаций выявили, что основные процессы, составляющие систему макроуровня управления талантами, связаны с социально-экономическими и культурными макрофакторами, которые оказывают значительное воздействие на мобильность человеческого капитала. При этом мобильность также влияет на показатели развития стран и регионов. Внутри стран развитие талантов требует совместных действий организаций и государственных органов, а выстраиваемая система способна влиять на экономические показатели. В результате анализа выделен ряд направлений для будущих исследований. Во-первых, важным является изучение механизмов межуровневого взаимодействия по управлению талантами в таких вопросах, как мобильность человеческого капитала и развитие талантов внутри страны. Также необходимо подробное изучение влияния политических и культурных характеристик страны как условий для осуществления данной деятельности. Наконец, влияние на инновационное развитие управления талантами на макроуровне изучено достаточно обобщенно, без рассмотрения воздействия конкретных процессов на инновационную деятельность отдельных стран.

Ключевые слова: мобильность человеческого капитала, управление талантами, государственная политика, макроуровень управления талантами.

ВВЕДЕНИЕ

Макроуровень управления талантами стал важной областью развития управленческой науки в связи с распространением процессов глобальной мобильности человеческого капитала и повышения значимости его использования с целью осуществления инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности стран и регионов [Evans, Rodriguez-Montemayor, Lanvin, 2021]. Следовательно, понятие «управление талантами» в приложении к макроуровню связано как с по-

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2022

токами талантливых специалистов, так и с влиянием их количества в стране на развитие различных сфер [Metcalfе, Makarem, Afiouni, 2020]. Однако в настоящее время, как отмечается в тематических теоретических исследованиях, остается множество вопросов, которые слабо освещены, в связи с чем данная сфера изучена лишь частично, без системного охвата многих важных вопросов [Khilji, Pierre, 2021]. Соответственно, возникает необходимость понять, что именно изучено, в каких областях и что требует дальнейшего, более подробного исследования. Для этого важно провести систематический обзор литературы за период с 2011 г., когда была обоснована концепция изучения управления талантами с учетом глобальных процессов [Tarique, Schuler, 2010], до 2021 г.

Цель данной работы — проанализировать эмпирические исследования по темам, связанным с управлением талантами на макроуровне, классифицировать их по рассматриваемым вопросам и выявить слабо изученные области с постановкой возможных исследовательских вопросов. Для этого необходимо, используя теоретическую модель, провести отбор статей с помощью поисковой системы, а также экспертный анализ их содержания.

Структура статьи выглядит следующим образом. В первом разделе раскрываются теоретические понятия в области управления талантами и предлагается модель для обзора литературы. Во втором — описывается методология анализа литературных источников. В третьем — приводятся количественные данные, полученные в результате классификации публикаций по годам, а также областям исследования, уровням анализа и методам. В четвертом разделе представлено обсуждение проанализированных статей и сформулированы исследовательские вопросы, которые могут стать основой для дальнейших исследований. В заключении подводятся итоги проведенного анализа.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Концепция управления талантливыми сотрудниками приобрела актуальность в результате растущей потребности в талантливых специалистах для осуществления эффективной деятельности фирм и инновационного развития [Collings, 2014; Löfsten, Klofsten, Cadornin, 2020]. Одно из направлений изучения в данной области — связь управления талантами с макропроцессами и внешним окружением [King, Vaiman, 2019; Gallardo-Gallardo, Thunnissen, Scullion, 2020]. Исследователи обращают внимание на факторы внешней среды, влияющие на процессы управления талантами, и на взаимодействие участников на уровне организации и страны в рамках привлечения, развития и удержания наиболее талантливой части рабочей силы [Khilji, Tarique, Schuler, 2015; Vaiman et al., 2018].

Концепция макроуровня управления талантами (Macro Talent Management — МТМ) связана с совместной деятельностью фирм и государства по привлечению талантливых специалистов и их развитию [Sparrow et al., 2018; Metcalfе, Makarem, Afiouni, 2020], а также с взаимодействием между различными уровнями этой си-

стемы [King, Vaiman, 2019]. Существует два основных подхода к определению понятия «макроуровень управления талантами» и изучению исследовательских и практических вопросов в данной области. Процессы управления талантами на уровне стран и организаций в рамках МТМ можно рассматривать с точки зрения как государственных органов, так и фирм или самих талантливых специалистов.

Согласно первому подходу, МТМ — это система мероприятий государственных и негосударственных организаций, позволяющих повысить численность и уровень подготовки талантливых специалистов для развития конкурентоспособности стран, регионов и функционирующих в них организаций [Khilji, Tarique, Schuler, 2015]. В центре внимания находятся процессы, осуществляемые фирмами, государственными органами, образовательными организациями как агентами на уровне страны в целом и в отдельных регионах, влияющие на возможности организаций управлять талантами, а также перспективы развития талантливых специалистов на конкретной территории.

В дальнейшем в рамках этого подхода в определении МТМ было отражено разнообразное воздействие внешней среды на процессы управления талантами, что связывает МТМ с определением демографических, экономических, образовательных, социальных, политических условий, программ и активностей со стороны государства, влияющих на эффективность деятельности организаций по управлению талантами [Khilji, Schuler, 2017]. Здесь возможно рассмотрение различных факторов и определения систематически проводимых мер в процессе взаимодействия как государственных организаций, так и компаний, заинтересованных в привлечении и удержании талантливых специалистов.

В соответствии со вторым подходом МТМ можно изучать, концентрируясь на активностях организаций в рамках функций по привлечению, развитию и удержанию талантливых специалистов наиболее высокого уровня [Sparrow et al., 2018]. В данном случае упор делается именно на организационный уровень, причем внешнее влияние создает условия для лучшего осуществления деятельности и достижения экономической эффективности за счет привлечения талантов как ресурса.

Для более четкого понимания взаимодействий в рамках МТМ эту концепцию можно представить в виде системы, которая имеет несколько уровней: организации, заинтересованные в талантливых сотрудниках, а также глобальный, национальный и региональный уровни, где государственные и негосударственные организации осуществляют управление талантами [Metcalfе, Makarem, Afiouni, 2020]. Все эти субъекты участвуют в процессах привлечения, развития и удержания талантов, а также в достижении поставленных целей экономического, инновационного и общественного развития. Система взаимодействует с внешней средой, т. е. организациями, регионами, другими странами, но целостность МТМ обуславливает необходимость учитывать взаимодействие между участниками на разных уровнях и взаимовлияние верхнего и нижнего уровней [King, Vaiman, 2019].

Таким образом, к составляющим МТМ, которые необходимо анализировать, относятся привлечение и удержание талантливых специалистов, а также развитие талантов и их использование внутри страны для достижения поставленных целей [Khilji, Tarique, Schuler, 2015]. Все эти процессы зависят от факторов на разных уровнях, а их реализация отличается в конкретной стране или регионе [Metcalfе, Makarem, Afiouni, 2020].

Привлечение и удержание специалистов важны в том числе в связи с наличием таких глобальных вызовов в области управления талантами, как расширение мировой торговли, международные демографические проблемы, высокий спрос на компетентных и мотивированных сотрудников [Schuler, Jackson, Tarique, 2011]. Соответственно, отдельным направлением исследования выступает мобильность человеческого капитала и утечка мозгов, которые приводят к негативным последствиям для стран и регионов, их внешней и внутренней открытости [Lang, 2021; Shin, Moon, 2018].

«Человеческий капитал» и «талант» не тождественные понятия: талантливые специалисты составляют наиболее профессиональную и высокооцениваемую часть привлекаемых человеческих ресурсов [McDonnell et al., 2017]. В связи с этим процессы управления человеческим капиталом также оказывают влияние на управление талантами на разных уровнях.

Кроме того, МТМ включает в себя развитие талантов и использование человеческого капитала внутри страны. Эти процессы зависят от внешних условий и связаны с совместной деятельностью образовательных организаций, фирм и государственных органов в рамках выстраиваемых стратегий [King, Vaiman, 2019], а также имеющегося культурного контекста. Соответственно, необходимо изучение процессов управления талантами на уровнях стран и фирм [Khilji, Schuler, 2017].

Управление талантами влияет на эффективность деятельности организаций [Suseno, Pinnington, 2017], в том числе и на инновационную активность [Ibrahim, Al Omari, 2020]. Особую роль при этом играет циркуляция талантов за счет притока человеческого капитала как важного ресурса для данной деятельности [De la Vega Hernández, De Paula, 2020]. В публикациях отмечается взаимосвязь уровня развития управления талантами и инновационной деятельности в стране [Outila, Vaiman, Holden, 2018]. Однако при изучении МТМ важно понимать, каким конкретно образом система в целом воздействует на социально-экономические процессы и инновационную активность на уровне стран и организаций.

Таким образом, необходима концептуальная модель исследования, на которую можно опираться при поиске и анализе литературы в области МТМ (рис. 1).

В основе данной модели лежит описание системы МТМ в теоретических работах [Khilji, Schuler, 2017; Metcalfе, Makarem, Afiouni, 2020]. При этом необходимо учитывать влияние факторов на мобильность человеческого капитала на различных уровнях, а также рассматривать подходы со стороны государства и иных организаций к развитию талантов в контексте конкретных стран.



Рис. 1. Концептуальная модель исследования системы МТМ

На основе данной модели проведен анализ академических источников в областях, связанных с МТМ. К первой группе отнесены исследования процессов мобильности человеческого капитала, находящихся под влиянием факторов различного уровня. Во вторую группу вошли статьи, в которых изучается развитие талантов внутри страны и способы взаимодействия различных агентов системы МТМ (фирм, государственных органов, образовательных организаций) для осуществления данного процесса. Кроме того, рассматриваются публикации, где исследуется влияние всех составляющих системы МТМ на различные показатели развития.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Отбор источников осуществлялся с использованием баз данных Scopus и Web of Science для поиска эмпирических исследований по названиям, темам, аннотациям, ключевым словам статей. Поиск по базе РИНЦ не проводился вследствие

ограниченного числа публикаций по данной тематике на русском языке, а также в связи с интересом авторов к формату статей международных академических журналов. Под эмпирическими исследованиями в статье понимаются работы, посвященные изучению конкретных количественных и качественных данных о процессах, составляющих систему МТМ, о взаимодействии агентов в рамках системы и о влиянии процессов на показатели развития. Акцент на исследованиях такого рода сделан, чтобы показать, в каком состоянии находится изучение различных составляющих, необходимых для построения системы МТМ, и насколько подробно проанализировано влияние процессов мобильности человеческого капитала в условиях разных стран и регионов.

Публикации отбирались без применения программных алгоритмов на основе авторской экспертной оценки. Поиск осуществлялся с использованием словосочетания “macro talent management”. Кроме того, выбирались работы, в которых термины “talent”, “talent management”, “brain drain”, “human capital mobility” сочетались с различными вариантами описания внешних факторов и политики, проводимой государственными органами, — “state policy”, “public policy”, “government policy”, “macro”. Словосочетания “talent attraction”, “talent development”, “talent retention” не использовались, так как описывают более узкие понятия, подразумевающиеся как составные части “talent management”.

Вследствие неоднородности проблематики изучались публикации, относящиеся к управлению талантами на уровне организаций и государства в целом. При этом не рассматривались статьи, в которых не устанавливалась связь между процессами управления человеческим капиталом и влияющими на них факторами.

В ходе исследования анализировались публикации 2011–2021 гг. Этот временной отрезок связан с оформлением концепции Глобального управления талантами, развитием идей которой является МТМ [Tarique, Schuler, 2010], и соответственно, со значительным ростом работ по изучению глобальных процессов, связанных с управлением талантами, в последующий период (см., напр.: [Gallardo-Gallardo et al., 2015]). Несмотря на наличие более ранних публикаций, посвященных сравнению управления человеческим капиталом на макроуровне и влияния этого процесса на показатели развития (см., напр.: [Dakhli, De Clercq, 2004; Ozturk, 2001]), в указанный период было проведено существенно больше исследований, посвященных привлечению и развитию специалистов в рамках системы МТМ конкретных стран и регионов.

Поскольку в качестве основных составляющих МТМ в литературе отмечают привлечение и удержание талантов, связанные с мобильностью человеческого капитала, а также развитие талантов [Khilji, Tarique, Schuler, 2015; King, Vaiman, 2019], именно данные направления стали объектом анализа. Кроме того, важен такой аспект, как значимость МТМ в целом. В результате в статьях выделены следующие направления исследований: мобильность человеческого капитала, процессы развития талантов как составляющих МТМ, а также влияние системы МТМ на социально-экономические показатели.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В ходе исследования было проанализировано 150 эмпирических статей, связанных с тематикой МТМ, за 2011–2021 гг. (рис. 2).

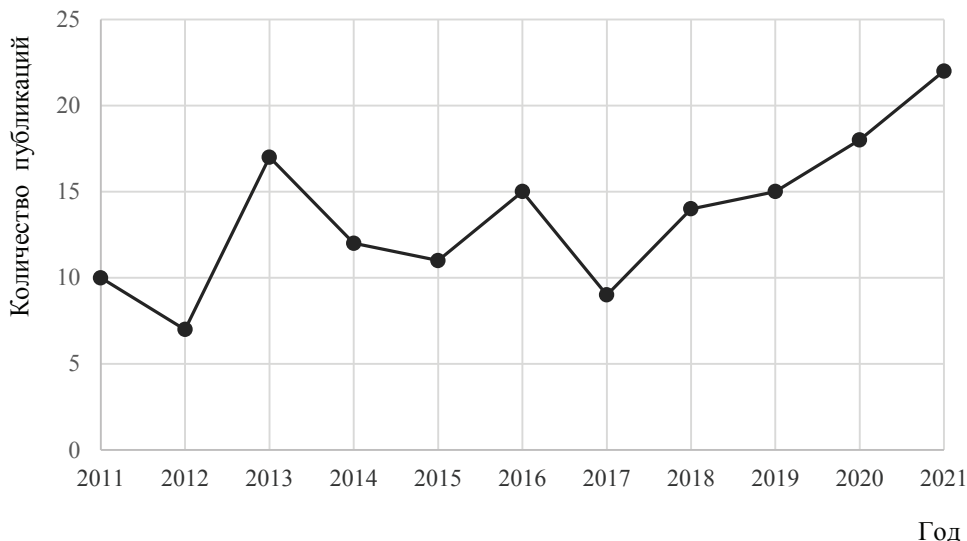


Рис. 2. Динамика количества эмпирических публикаций по МТМ, 2011–2021 гг.

Примечание: в пул статей за 2021 г. включены публикации 2022 г.

Как видно, наблюдается рост числа эмпирических публикаций по данной проблематике. При этом исследование влияния макрофакторов и деятельности государственных органов касается не только воздействия на мобильность человеческого капитала, но и его развития, управления талантами внутри страны или региона, создающего основу для комплексного анализа системы МТМ. Количественные показатели, описывающие уровень анализа, область и метод исследования в рассмотренных публикациях, представлены в табл. 1.

Таблица 1. Характеристики эмпирических исследований по тематике МТМ

Характеристика	Количество публикаций
1	2
<i>Область исследования</i>	
Мобильность человеческого капитала, привлечение и удержание талантов	106

1	2
Развитие талантов в контексте МТМ	40
Влияние МТМ на социально-экономические процессы	4
<i>Уровень анализа</i>	
Государственный/Региональный	57
Организационный	27
Индивидуальный	26
Многоуровневый	40
<i>Метод</i>	
Регрессионный анализ	64
Кластерный анализ	1
Факторный анализ	2
ANOVA	1
Описательный анализ	24
Качественный анализ	47
GMM, SEM, OLG и другие методы моделирования	10
t-тест	1

Лишь малая часть работ посвящена изучению влияния МТМ на социально-экономические процессы, а тема мобильности человеческого капитала исследована гораздо подробнее, поскольку она выходит за рамки управления талантами на уровне стран и организаций. При этом основная часть статей посвящена анализу на конкретном уровне, а не сочетанию нескольких уровней сразу. С позиции методов исследования преобладают качественный и регрессионный анализ. В табл. 2 приведена классификация статей по областям исследования и изучаемым вопросам.

Таблица 2. Классификация публикаций по областям исследования

Область исследования	Проблема	Источник
1	2	3
	Влияние на процессы мобильности факторов на государственном уровне	[Dutta, Roy, 2011; Weinberg, 2011; Breunig, Cao, Luedtke, 2012; De la Croix, Docquier, 2012; Tessema, Winrow, Telezion, 2012; Labriandis, Vogiatzis, 2013; Lawan Ngoma, Wana Ismail, 2013; She, Wotherspoon, 2013; Van Bouwel, Veugelers, 2013; Varma, Kapur, 2013; Heitor, Horta, Mendonça, 2014; Fetzer, Millan, 2015; Ienciu, 2015; Kritz, 2015; Ziguras, Gribble, 2015; Baruffaldi, Landoni 2016; Cooray, Schneider, 2016; Docquier, Machado, 2016; Castro-Palaganas et al., 2017; Ding, Koslowski, 2017; Dibeh, Fakh, Marrouch, 2018; Hemming et al., 2018; Kazemi et al., 2018; Lu et al., 2018; Ruhs, 2018; Aarhus, Jakobsen, 2019; Lumpe, 2019; Chalar, Koutantou, 2020; Li, Cheng, Xiao, 2020; Panagiotakopoulos, 2020; Zweig, Siqin, Huiyao, 2020; Barkun, Glińska, Dębkowska, 2021; Ryan, Silvano, 2021]
Мобильность человеческого капитала, привлечение и удержание талантов на разных уровнях	Влияние на процессы мобильности факторов на уровне организаций или при взаимодействии фирм и государства	[Musumba, Jin, Mjeld, 2011; Cameron, Harrison, 2013; Silvano, Ryan, McNulty, 2015; Cerdeira et al., 2016; Hooijen et al., 2017; Saint-Blancat, 2018; Siekierski, Lima, Borini, 2018; Mendoza, Staniscia, Ortiz, 2020; Milasi, 2020; Zhang et al., 2020; Salas-Velasco, 2021; Wright, Constantin, 2021; Wanniarachchi et al., 2022; Latukha et al., 2022]
	Влияние на процессы мобильности факторов на индивидуальном уровне	[Al Ariss, Syed, 2011; Mpinganjira, 2011; Pichler, 2011; Docquier et al., 2012; Ramboarison-Lalao, Al Ariss, Barth, 2012; Oishi, 2013; Qureshi, Varghese, Osella, 2013; Fu, 2014; Qin, 2015; Shi, Lai, 2019; Latukha et al., 2021; Maleszyk, 2021; McKeown, Pichault, 2021]
	Влияние на процессы мобильности внешней открытости и международных связей	[Wiers-Jensen, 2013; Blachford, Zhang, 2014; Niu, 2014; Chepurensko, 2015; Aboites, Díaz, 2018; Yin, Yeakey, 2019; Farndale et al., 2020]
	Мобильность между регионами и влияние на нее внутренней открытости	[Sjoquist, Winters, 2013; 2014; Ciriaci, 2014; Dickmann, Cerdin, 2014; Liu, Shen, 2014; Harrington et al., 2016; Zhao et al., 2016; Basile et al., 2019; Bryan, Morten, 2019; Xiang et al., 2019; Kvartiuk et al., 2020; Lin et al., 2020; Zhang, Wang, 2020; Kitagawa et al., 2021; Zhang, Shi, Fang, 2021]
	Влияние мобильности человеческого капитала на показатели развития стран и регионов	[Agrawal et al., 2011; Beine, Docquier, Oden-Defoort, 2011; Lengyel, Ságvári, 2011; Baruffaldi, Landoni, 2012; Di Maria, Lazarova, 2012; Beine, Sekkat, 2013; Hussain, 2015; Naghavi, Strozzi, 2015; Vacchi, 2016; Ha, Yi, Zhang, 2016; Mok, Han, 2016; Okoye, 2016; Li, McHale, Zhou, 2017; Woo, Kim, Lim, 2017; Galiano, Romero, 2018; Chand, 2019; Docquier, Ifrikhar, 2019; Gnimassoun, Anyanwu, 2019; Cao, 2020; Fackler, Giesing, Laurentsyeva, 2020; Kasnauskienė, Palubinskaite, 2020; El-Mallakh, Walha, 2021; Radonjić, Bobić, 2021; Staniscia et al., 2021]

Окончание табл. 2.

1	2	3
<p>Развитие талантов внутри стран и регионов</p>	<p>Подходы к развитию талантов и влияние на него факторов на уровне стран и регионов</p>	<p>[Horwitz, 2013; Klomp, De Haan, 2013; Ng, 2013; Poocharoen, Lee, 2013; Cooke, Saini, Wang, 2014; Chen et al., 2015; Yu, Tam, 2016; Chen, Fu, 2017; Suk Kim, Kotchegura, 2017; Aiyetan, Dillip, 2018; Kim, Allen, 2018; Abeuova, Muratbekova-Touiron, 2019; Zhang et al., 2019; Ryu, Nguyen, 2021; Ewers et al., 2022]</p> <p>[Qu, Cai, 2011; Mihyo, 2013; Sidani, Al Ariss, 2014; Srinivasan, Chandwani, 2014; Kitagawa, 2015; Wood, Dibben, Meira, 2016; Oseghale et al., 2018; Burzynski, Deuster, Docquier, 2020; Zhang, Meng, Qing, 2021]</p> <p>[Skuz, Scullion, McDonnell, 2013; Kwon, 2014; Abalkhail, Allan, 2016; Azman, Sirat, Pang, 2016; Latukha, Selivanovskikh, 2016; Mahadevan, Kilian-Yasin, 2017; Groustis, O'Leary, Russell, 2018; Muratbekova-Touiron, Kabalina, Festing, 2018; Harsch, Festing, 2019; Khoreva, Kostanek, 2019; Corner, Liu, Bird, 2021; Glaister, Al Amri, Spicer, 2021; Irastorza, Bevelander, 2021; Tseng, 2021; Pham, Dang, 2022]</p>
<p>Развитие системы МТМ</p>	<p>Влияние на экономический рост и процветание стран</p> <p>Влияние на промышленную конкурентоспособность стран</p> <p>Влияние на устойчивое развитие стран</p>	<p>[Anlesinya et al., 2020]</p> <p>[Deif, Van Beek, 2019]</p> <p>[Eko Prasetyo, Rahayu Kistanti, 2020; Song, Xie, 2020]</p>

Далее подробно обсуждаются основные результаты изучения областей исследования, связанных с МТМ, а также выявляются малоизученные вопросы, которые могут представлять научный интерес.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Мобильность человеческого капитала как составляющая процессов МТМ.

В процессе исследования было выявлено 106 публикаций, в которых затрагивается тема мобильности человеческого капитала. В рамках МТМ она представлена в виде процессов привлечения и удержания талантов, являющихся важными составляющими управления талантами на макроуровне [Khilji, Tarique, Schuler, 2015; Sparrow et al., 2018]. Неоднородность процессов мобильности талантливых специалистов в зависимости от их навыков [Maleszyk, 2021], различия в направленности миграции [Baruffaldi, Landoni, 2016] и ее продолжительности [Cerdeira et al., 2016] ведут к необходимости стимулировать данные процессы [Wright, Constantin, 2021], находящиеся под влиянием культурных, экономических и политических факторов. Поскольку мобильность связана с индивидуальными факторами, данный уровень также должен рассматриваться при исследовании вопросов МТМ.

Чаще всего публикации по данной теме встречаются в следующих журналах: *World Development*, *The International Journal of Human Resource Management*, *Research policy*, *Regional Studies*, *Journal of Studies in International Education*, *International Migration*, *Journal of Global Mobility*, *Sustainability*, *Review of Development Economics*, *Journal of International Economics*, *China Economic Review*, *European Planning Studies*, *Journal of Higher Education Policy and Management*, *Journal of International Migration and Integration*. Как видно, вопросы привлечения талантов связаны не только с областью изучения человеческого капитала, но и с такими сферами, как миграция, система образования.

Относительно рассматриваемого в 60 статьях влияния факторов разного уровня на мобильность человеческого капитала важно выделить несколько моментов. Во-первых, стабильность экономической и политической среды положительно отражается на возможности удержания специалистов в стране [Hemming et al., 2018]. Кроме того, к эмиграции талантов приводят проблемы со свободой вероисповедания [Kazemi et al., 2018], рост коррупции и nepотизма [Coogay, Schneider, 2016; Dibeh, Fakh, Marrouch, 2018], недоверие между гражданами и правительством [Panagiotakopoulos, 2020]. Более высокие темпы миграции талантливых специалистов наблюдаются в те страны, которые ассоциируются с социальной мобильностью и перспективами профессионального роста, например с концептом «американской мечты» [Lumpe, 2019].

Однако такое направление, как влияние политической системы на привлечение человеческого капитала в рамках МТМ, развито достаточно слабо. С одной стороны, в демократических странах выстраивается компромиссная ситуа-

ция между расширением программ привлечения и регулированием внутреннего рынка труда [Ruhs, 2018]. С другой стороны, автократии имеют преимущества в результате большего контроля за потоками человеческого капитала [Breunig, Cao, Luedtke, 2012] и возможностей влияния на процессы внутри страны [Ding, Koslowski, 2017]. Однако подробный анализ взаимосвязи между характеристиками политической системы и привлечением и удержанием специалистов отсутствует.

На уровне организаций и при поддержке государства привлечению талантов способствуют улучшение условий работы [Wanniarachchi et al., 2022], повышение уровня жизни и предложение большего числа вариантов карьерного роста [Milasi, 2020], инвестиции в научно-исследовательскую сферу, развитие инновационных областей [Siekierski, Lima, Vorini, 2018]. Из-за больших затрат для привлечения иностранных специалистов малые и общественные организации оказываются в проигрышном положении [Cameron, Harrison, 2013], и поэтому необходимы определенные меры со стороны государства. Индивидуальные факторы, влияющие на мобильность человеческого капитала, связаны с гендерными различиями, которые приводят к необходимости реализации специальной политики для привлечения и удержания талантливых мигрантов-женщин [Docquier et al., 2012; Latukha et al., 2021], а также с близостью культур стран, участвующих в миграционных процессах [Qin, 2015]. Соответственно, важно осуществлять культурную интеграцию иностранных специалистов в принимающей стране [Oishi, 2013]. Так, знакомство иностранных студентов с культурой страны стимулирует их желание остаться и строить в ней свою карьеру [Musumba, Jin, Mjelde, 2011].

В 7 статьях рассматривается важность внешней открытости страны для привлечения специалистов [Aboites, Díaz, 2018]. Глобальный характер мобильности человеческого капитала предопределяет необходимость упрощения передвижения мигрантов [Yin, Yeakey, 2019], расширения экономического, научно-технологического взаимодействия [Niu, 2014], а также взаимного обмена знаниями между странами [Blachford, Zhang, 2014]. Необходим системный подход, так как при наличии ограничений международных связей в научной сфере и связанных с этим сложностей с карьерным ростом будет повышаться желание ученых эмигрировать [Cherupenko, 2015]. Расширение международного сотрудничества в области образования также может привести к тому, что, воспользовавшись открытостью, больше людей захочет эмигрировать [Wiers-Jenssen, 2013]. Как представляется, следует не бороться с данными процессами, а использовать соответствующие меры регулирования, в частности создавать комплексные системы поддержки специалистов, а также расширять взаимодействие организаций и государства для выстраивания открытой, но контролируемой системы международных связей.

В 15 статьях привлечение и удержание специалистов изучаются на региональном уровне. С одной стороны, снятие барьеров для внутренней миграции может стимулировать процессы мобильности человеческого капитала и повышать производительность труда в стране [Bryan, Morten, 2019]. С другой — для привлече-

ния талантливых специалистов в конкретный регион необходимо обеспечить им возможности развития и комфортной жизни [Zhao et al., 2016], включая доступное жилье [Lin et al., 2020] и перспективы карьерного роста [Liu, Shen, 2014]. Положительное влияние оказывает повышение качества образовательной среды [Ciriaci, 2014] за счет создания зон взаимодействия бизнеса и образовательных организаций [Zhang et al., 2021b], в том числе совместной разработки программ обучения, соответствующих тем отраслям, которые развиты в регионе [Kitagawa et al., 2021]. Это будет способствовать получению необходимых компетенций и навыков молодыми специалистами, удерживая таланты в регионе [Zhang, Wang, 2020].

В 24 публикациях рассматривается влияние мобильности человеческого капитала на показатели развития страны. Утечка мозгов не только создает проблемы на рынке труда, но и негативным образом влияет на экономические институты в стране [Beine, Sekkat, 2013; Li et al., 2017]. Она приводит к падению ВВП на душу населения [Kasnauskiene, Palubinskaite, 2020] и росту неравенства в обществе [Galiano, Romero, 2018]. При этом миграция специалистов также оказывает неоднозначное воздействие на политические институты, стимулируя развитие одних и подавляя другие [Beine, Sekkat, 2013; Radonjić, Bobić, 2021].

Однако эмигрирующие специалисты способны положительно влиять на страну происхождения за счет содействия укреплению международных связей, повышения исследовательской активности [Fackler, Giesing, Laurensyeva, 2020] в процессе обмена знаниями, формирования диаспор [Baruffaldi, Landoni, 2012] и распространения полученного опыта [Vacchi, 2016; Mok, Han, 2016]. Возвращаясь, эти специалисты стимулируют развитие человеческого капитала и управленческих процессов в своей стране [El-Mallakh, Wahba, 2021; Staniscia et al., 2021], а также способствуют росту ее экономического благосостояния [Hussain, 2015]. Однако без развития системы доступного высшего образования внутри страны миграция специалистов не оказывает должного эффекта на рост человеческого капитала [Окоуе, 2016], что определяет важность взаимодействия государства и организаций.

Таким образом, существует множество факторов на разных уровнях, которые воздействуют на потоки человеческого капитала. Вместе с тем данные о том, как мобильность талантливых специалистов влияет на показатели развития страны, весьма противоречивы. В этой связи необходим системный подход к изучению деятельности всех участников процессов МТМ для выявления ключевых особенностей межуровневого взаимодействия, позволяющих обеспечить положительное влияние мобильности человеческого капитала на конкретную страну или регион. Соответственно, первый возможный исследовательский вопрос должен быть посвящен изучению данного взаимодействия и возможностям его развития для достижения поставленных целей на уровне стран и регионов.

Исследовательский вопрос 1. Каким образом должно быть выстроено взаимодействие между различными уровнями системы МТМ для достижения общего положительного эффекта от мобильности человеческого капитала?

Развитие талантов в контексте МТМ. Важной составляющей МТМ является развитие талантов, так как выстраивание государственной стратегии в этой области необходимо для управления талантами на макроуровне [Khilji, Schuler, 2017; Metcalfe, Makarem, Afiouni, 2020]. Данная тема исследуется в 40 статьях. Чаще всего публикации встречаются в журналах *Human Resource Management*, *International Journal of Comparative Education and Development*, *Journal of Higher Education Policy and Management*, *Journal of World Business, Sustainability*, *The International Journal of Human Resource Management*. В них изучаются сферы образования, государственной политики, управления человеческим капиталом, что помогает позиционировать развитие талантов в стране как тему, тесно связанную с деятельностью бизнеса, государственных органов и образовательных организаций.

В 15 статьях анализируются подходы к развитию талантов на уровне стран и регионов. Правительства вырабатывают разные стратегии, с одной стороны активно привлекая иностранных специалистов, развивая диаспоры, отправляя на обучения за границу своих граждан, а с другой — формируя собственную независимую систему создания и развития талантов [Ewers et al., 2022]. Нерелевантная государственная политика может привести к сокращению человеческого капитала в стране [Aiyetan, Dillip, 2018], поэтому к решению данного вопроса важно подходить стратегически и учитывать свои конкурентные преимущества [Yu, Tam, 2016]. Например, при интернационализации высшего образования государство может столкнуться с проблемами из-за отсутствия системности в реализации программ по подготовке специалистов на международном уровне, недостатка взаимодействия между разными участниками процесса и финансирования [Ruз, Nguyen, 2021]. Регионы также могут делать выбор в сторону повышения экономической привлекательности, внутренней кластеризации и интеграции либо укрепления связей с соседними крупными центрами [Kim, Allen, 2018].

Реализация МТМ может зависеть от типа политической системы. Например, в Китае сильное влияние оказывают решения коммунистической партии [Cooke, Saini, Wang, 2014; Chen et al., 2015]. Китайская система характеризуется значительным государственным контролем, жесткой централизацией системы образования, связью образовательной сферы и бизнеса под наблюдением государственных органов. При этом в отдельных регионах страны разработка стратегий по управлению талантами осуществляется частными предприятиями, спонсируемыми государством, что позволяет выстраивать устойчивое сотрудничество между правительством и представителями бизнеса [Chen, Fu, 2017]. Вместе с тем в Сингапуре существуют проблемы, которые обусловлены жестким контролем со стороны государства, приводящим к негибкости образовательной среды, сокращению привлечения талантливых специалистов из-за рубежа [Ng, 2013]. Также система управления талантами в госсекторе этой страны отличается элитарностью верхних уровней и сложностью вертикальной мобильности [Poocharoen, Lee, 2013].

В литературе отмечается важность контекста при реализации управления талантами на макроуровне [Gallardo-Gallardo, Thunnissen, Scullion, 2020], а любое

рассмотрение концепции МТМ касается в том числе и политических факторов [Khilji, Shuller, 2017]. Но влияние политических режимов пока недостаточно изучено. В исследованиях анализируются отдельные кейсы [Chen et al., 2015] или проводится обобщенное сравнение [Klomp, De Naan, 2013; Ruhs, 2018], что не позволяет сделать выводы о необходимой государственной стратегии в рамках МТМ в зависимости от демократичности политической системы. Соответственно, важно изучить влияние политических институтов на реализацию системы МТМ. В связи с этим еще один исследовательский вопрос может быть посвящен рассмотрению воздействия характеристик политической системе в стране на процессы в рамках системы МТМ.

Исследовательский вопрос 2. Как характеристики политической системы страны влияют на МТМ и формирование государственной политики в области развития талантов?

При изучении развития талантов как составляющей МТМ в 9 статьях уделяется внимание взаимосвязи между образовательными организациями и фирмами, а также воздействию государства на эти процессы. Указывается на необходимость взаимной интеграции в целях подготовки новых специалистов [Kitagawa, 2015] и формирования единой площадки обучения и повышения квалификации работников фирм [Qu, Cai, 2011]. Слабая поддержка со стороны государства влечет за собой недостаток специалистов с нужной квалификацией и проблемы с развитием отраслей [Srinivasan, Chandwani, 2014]. Однако в некоторых арабских странах из-за большого числа законодательных ограничений в области трудовых отношений развитие управления человеческим капиталом затрудняется [Sidani, Al Ariss, 2014]. При этом прямые ограничительные меры и введение законодательных норм могут стимулировать развитие талантов в фирмах [Oseghale et al., 2018], а государственная поддержка управления талантами и административная помощь при осуществлении долгосрочных стратегий — внедрение компаниями инновационных элементов [Zhang et al., 2021a] и мобильность человеческого капитала между фирмами, обеспечивая конкурентную среду [Wood, Dibben, Meira, 2016].

В исследованиях отмечается важность многоуровневого анализа деятельности государства и фирм в системе МТМ и рассмотрения влияния макрофакторов на управление талантами [King, Vaiman, 2019]. Как отмечалось, в настоящее время встречаются противоречивые выводы о потенциальном влиянии государственной политики на управление талантами. Соответственно, необходимо понять, каким образом должна быть сформирована совместная деятельность организаций и государственных органов в рамках МТМ для повышения конкурентоспособности страны и организаций. И исследовательский вопрос, исходя из этого, должен быть связан с рассмотрением механизмов взаимодействия в рамках системы МТМ.

Исследовательский вопрос 3. Какие механизмы взаимодействия между государством и организациями необходимо формировать для совершенствования развития талантов в рамках системы МТМ?

В 16 публикациях исследуется влияние культурного контекста на управление иностранными специалистами и внедрение зарубежных практик управления. Отсутствие взаимодействия с работниками с другим культурным кодом влечет за собой негативные последствия и развитие у них желания покинуть страну [Mahadevan, Kilian-Yasin, 2017]. Мигранты могут встречать трудности из-за несоответствия их ожиданий карьерного роста реалиям принимающей страны [Tseng, 2021]. Большое число разнообразных культурных особенностей [Groutsis, O'Leary, Russell, 2018] приводит к необходимости взаимодействия государственных органов и фирм для корректировки практик управления талантами в соответствии с ними.

Кроме того, культурные особенности развивающихся рынков, связанные со слабостью институтов или их коллективистским характером, также создают необходимость соотнесения практик управления талантами с контекстом [Corner, Liu, Bird, 2021]. Например, в Омане такие меры со стороны государства, как требование обязательного найма молодых специалистов и обеспечение набора более 90% персонала среди местных жителей, побуждают организации уделять внимание социальным вопросам, например выделять значительные средства на финансирование образовательных программ вместо следования своим экономическим интересам в виде найма иностранных талантливых специалистов [Glaister, Al Amri, Spicer, 2021]. Наличие серьезной проблемы nepoтизма и предвзятости по гендерному признаку на рынке труда во многих арабских странах приводит к невозможности для специалистов-женщин полноценно раскрывать свои способности, что в итоге оборачивается недоиспользованием их талантов и негативными последствиями для национального развития [Abalkhail, Allan, 2016]. Культурные особенности могут мешать развитию международных связей из-за закрытости структур, не допускающих влияния извне и слабо привлекающих иностранных специалистов [Azman, Sirat, Pang, 2016]. Соответственно, исходя из условий, фирмам приходится самим разрабатывать стратегии по управлению талантами, выстраиванию связей ради привлечения и развития талантов [Kwon, 2014]. Для решения описанных проблем необходимо развитие государственной политики по поддержке прогрессивных изменений и усовершенствования управления талантами в организациях путем взаимодействия с ними в рамках системы МТМ.

В литературе подчеркивается важность вопроса о влиянии культурного контекста и системы ценностей на практики реализации МТМ [Metcalfе, Makarem, Afіounі, 2020]. При этом, как отмечалось, описан ряд конкретных примеров положительного и отрицательного влияния культуры даже в одном регионе мира, но отсутствует обобщенное рассмотрение того, каким образом изменить систему МТМ, ее методы и цели в зависимости от конкретной культурной среды и как в этой среде можно выстроить эффективную систему.

Исследовательский вопрос 4. Каким образом культурный контекст может менять взаимодействие между государственными органами и фирмами и цели развития в рамках системы МТМ?

Влияние МТМ на социально-экономические процессы. В 4 статьях рассматривается влияние системы МТМ на показатели экономического развития страны. Они представлены в журналах *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *International Journal of Manpower*, *Journal of Manufacturing Technology Management*. Соответственно, можно отметить заинтересованность в анализе влияния МТМ на процессы и вне области управления талантами.

В литературе изучается положительное влияние реализации МТМ на экономический рост развивающихся стран за счет повышения качества работы [Anlesinya et al., 2020]. При этом сама система МТМ рассматривается сквозь призму Глобального индекса конкурентоспособности талантов (Global Talent Competitiveness Index — GTCI). Указывается, что развитие МТМ при moderирующем эффекте культурных особенностей ведет к повышению производственных возможностей стран [Deif, Van Beek, 2019].

Кроме того, в исследованиях обсуждается необходимость развивать таланты на макроуровне и инвестировать в эту сферу для повышения темпов экономического развития страны, а также преодоления последствий старения населения [Song, Xie, 2020; Eko Prasetyo, Rahayu Kistanti, 2020]. Соответственно, необходимо изучение перспектив формирования системы МТМ в стране.

Как описывалось ранее, мобильность человеческого капитала связана с возможностями инновационного развития страны [Fackler, Giesing, Laurensyeva, 2020] вследствие взаимной миграции талантов [De la Vega Hernández, De Paula, 2020], а инновационная активность зависит от организации управления талантами в стране [Ibrahim, Al Omari, 2020], поскольку человеческий капитал связан с созданием и обменом знаниями, что является ключевым для инноваций [Khilji, Tarique, Schuler, 2015]. При этом процессы управления талантами зависят от внедрения новых технологий [Whysall, Owtram, Brittain, 2019]. Соответственно, требуется изучить, как система МТМ способна влиять на показатели инновационного развития на уровне стран и фирм. Соответствующий исследовательский вопрос можно сформулировать следующим образом.

Исследовательский вопрос 5. Как МТМ влияет на показатели инновационной активности и степень инновационного развития стран и фирм?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной статье был осуществлен анализ эмпирических исследований, связанных с МТМ, опубликованных в период с 2011 по 2021 г. Была проведена классификация публикаций по областям исследования, методам и уровням анализа, и в результате были определены возможные исследовательские вопросы для дальнейшего изучения тематики управления талантами с учетом макроуровня и влияния процессов в рамках системы МТМ на показатели развития.

Обсуждение областей исследования, связанных с системой МТМ, позволяет сформулировать ряд выводов. В настоящее время различные составляющие МТМ

достаточно подробно изучены в литературе, однако в большинстве работ деятельность государственных органов рассматривается преимущественно в формате создания условий для функционирования организаций и специалистов [Oseghale et al., 2018; Siekierski, Lima, Vorini, 2018], а не возможностей многостороннего взаимодействия между разными уровнями системы МТМ. В дополнение к этому комплексное влияние политических и культурных характеристик на формирование МТМ в различных странах исследовано слабо, отсутствует подробное сравнение условий реализации управления талантами в рамках МТМ в зависимости от контекста. Влияние МТМ на показатели социально-экономического развития проанализировано лишь в отношении нескольких конкретных областей — например, связь реализации МТМ и инновационного развития практически не освещена.

Проведенное исследование имеет ограничения, так как в процессе анализа не учитывались обзорные и концептуальные статьи, а также главы книг, что несколько сужает охват проанализированной литературы.

Как результат, можно рассмотреть ряд направлений для дальнейших исследований. Во-первых, возможно изучение того, каким образом необходимо выстраивать взаимодействие между различными уровнями системы МТМ для обеспечения положительного влияния процессов мобильности человеческого капитала на показатели развития. Во-вторых, представляет интерес изучение путей взаимодействия между государством и организациями, которые позволили бы повысить результативность развития талантов внутри страны. В-третьих, остается необходимость исследования влияния политических и культурных аспектов страны на перспективы формирования системы МТМ и процессы привлечения, развития и удержания талантливых специалистов. Наконец, в-четвертых, несмотря на выявленную в литературе связь управления талантами и инновационной активности, конкретные процессы влияния МТМ на инновационную деятельность требуют более подробного анализа.

References in Latin Alphabet

- Aarhus J. H., Jakobsen T. G. 2019. Rewards of reforms: Can economic freedom and reforms in developing countries reduce the brain drain? *International Area Studies Review* **22** (4): 327–347.
- Abalkhail J. M., Allan B. 2016. “Wasta” and women’s careers in the Arab Gulf States. *Gender in Management* **31** (3): 162–180.
- Abeuova D., Muratbekova-Touron M. 2019. Global talent management: Shaping the careers of internationally educated talents in developing markets. *Thunderbird International Business Review* **61** (6): 843–856.
- Aboites J., Díaz C. 2018. Inventors’ mobility in Mexico in the context of globalization. *Scientometrics* **115**: 1443–1461.
- Agrawal A., Kapur D., McHale J., Oettl A. 2011. Brain drain or brain bank? The impact of skilled emigration on poor-country innovation. *Journal of Urban Economics* **69** (1): 43–55.
- Aiyetan O. A., Dillip D. 2018. System dynamics approach to mitigating skilled labour shortages in the construction industry: A South African context. *Construction Economics and Building* **18** (4): 45–63.

- Al Ariss A., Syed J. 2011. Capital mobilization of skilled migrants: A relational perspective. *British Journal of Management* **22** (2): 286–304.
- Anlesinya A., Amponsah-Tawiah K., Adom P. K., Damoah O. B. O., Dartey-Baah K. 2020. The macro talent management, decent work and national well-being nexus: A cross-country and panel data analysis. *International Journal of Manpower* **42** (5): 777–793.
- Azman N., Sirat M., Pang V. 2016. Managing and mobilising talent in Malaysia: Issues, challenges and policy implications for Malaysian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management* **38** (3): 316–332.
- Bacchi A. 2016. Highly skilled Egyptian migrants in Austria: A case of brain drain or brain gain? *Journal of Immigrant & Refugee Studies* **14** (2): 198–219.
- Barkun Y., Glińska E., Dębowska K. 2021. Differentiation of regional attractiveness for gaining talents in the context of place branding theory. *Place Branding and Public Diplomacy* **17** (1): 78–92.
- Baruffaldi S. H., Landoni P. 2012. Return mobility and scientific productivity of researchers working abroad: The role of home country linkages. *Research Policy* **41** (9): 1655–1665.
- Baruffaldi S. H., Landoni P. 2016. Mobility intentions of foreign researchers: The role of non-economic motivations. *Industry and Innovation* **23** (1): 87–111.
- Basile R., Mantuano M., Girardi A., Russo G. 2019. Interregional migration of human capital and unemployment dynamics: Evidence from Italian provinces. *German Economic Review* **20** (4): e385–e414.
- Beine M., Sekkat K. 2013. Skilled migration and the transfer of institutional norms. *IZA Journal of Migration* **2** (1): 9.
- Beine M., Docquier F., Oden-Defoort C. 2011. A panel data analysis of the brain gain. *World Development* **39** (4): 523–532.
- Blachford D. R., Zhang B. 2014. Rethinking international migration of human capital and brain circulation: The case of Chinese-Canadian academics. *Journal of Studies in International Education* **18** (3): 202–222.
- Breunig C., Cao X., Luedtke A. 2012. Global migration and political regime type: A democratic disadvantage. *British Journal of Political Science* **42** (4): 825–854.
- Bryan G., Morten M. 2019. The aggregate productivity effects of internal migration: Evidence from Indonesia. *Journal of Political Economy* **127** (5): 2229–2268.
- Burzynski M., Deuster C., Docquier F. 2020. Geography of skills and global inequality. *Journal of Development Economics* **142**: 102333.
- Cameron R., Harrison J. L. 2013. The use of temporary skilled migration in Australian organisations. *International Journal of Organizational Analysis* **21** (2): 104–123.
- Cao Q. W. 2020. Contradiction between input and output of Chinese scientific research: A multidimensional analysis. *Scientometrics* **123** (1): 451–485.
- Castro-Palaganas E., Spitzer D. L., Kabamalan M. M. M., Sanchez M. C., Caricativo R., Runnels V., Labonté R., Murphy G. T., Bourgeault I. L. 2017. An examination of the causes, consequences, and policy responses to the migration of highly trained health personnel from the Philippines: The high cost of living/leaving — A mixed method study. *Human Resources for Health* **15** (1): 25.
- Cerdeira L., Machado-Taylor M. D. L., Cabrito B., Patrocinio T., Brites R., Gomes R., Lopes J. T., Vaz H., Peixoto P., Magalhaes D., Silva S., Ganga R. 2016. Brain drain and the disenchantment of being a higher education student in Portugal. *Journal of Higher Education Policy and Management* **38** (1): 68–77.
- Chalari A., Koutantou E.-I. 2020. Narratives of leaving and returning to homeland: The example of Greek brain drainers living in the UK. *Sociological Research Online*. URL: <https://doi.org/10.1177/1360780420965981> (accessed: 31.08.2021).
- Chand M. 2019. Brain drain, brain circulation, and the African diaspora in the United States. *Journal of African Business* **20** (1): 6–19.

- Chen L., Fu Y. 2017. Dynamics of the rise of the privately-run and government-subsidised think tank and its influence in talent policy making — Case study of the Zhejiang Institution of Talent Development. *Journal of Chinese Governance* 2 (1): 50–67.
- Chen L., Chan H., Gao J., Yu J. 2015. Party management of talent: Building a party-led, merit-based talent market in China. *Australian Journal of Public Administration* 74 (3): 298–311.
- Chepurenko A. 2015. The role of foreign scientific foundations' role in the cross-border mobility of Russian academics. *International Journal of Manpower* 36 (4): 562–584.
- Ciriaci D. 2014. Does university quality influence the interregional mobility of students and graduates? The case of Italy. *Regional Studies* 48 (10): 1592–1608.
- Collings D. G. 2014. Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities. *Journal of World Business* 49 (2): 253–261.
- Cooke F. L., Saini D. S., Wang J. 2014. Talent management in China and India: A comparison of management perceptions and human resource practices. *Journal of World Business* 49 (2): 225–235.
- Cooray A., Schneider F. 2016. Does corruption promote emigration? An empirical examination. *Journal of Population Economics* 29 (1): 293–310.
- Corner A. J., Liu L. A., Bird A. 2021. Intercultural competencies for emerging markets: A contextualized approach. *International Business Review* 30 (3): 101792.
- Dakhli M., De Clercq D. 2004. Human capital, social capital, and innovation: A multi-country study. *Entrepreneurship & Regional Development* 16 (2): 107–128.
- De la Croix D., Docquier F. 2012. Do brain drain and poverty result from coordination failures? *Journal of Economic Growth* 17 (1): 1–26.
- De la Vega Hernández I. M., de Paula L. B. 2020. The quintuple helix innovation model and brain circulation in central, emerging and peripheral countries. *Kybernetes* 49 (9): 2241–2262.
- Deif A., Van Beek M. 2019. National culture insights on manufacturing competitiveness and talent management relationship. *Journal of Manufacturing Technology Management* 30 (5): 862–875.
- Di Maria C., Lazarova E. A. 2012. Migration, human capital formation, and growth: An empirical investigation. *World Development* 40 (5): 938–955.
- Dibeh G., Fakhri A., Marrouch W. 2018. Decision to emigrate amongst the youth in Lebanon. *International Migration* 56: 5–22.
- Dickmann M., Cerdin J.-L. 2014. Boundaryless career drivers — Exploring macro-contextual factors in location decisions. *Journal of Global Mobility* 2 (1): 26–52.
- Ding S., Koslowski R. 2017. Chinese soft power and immigration reform: Can Beijing's approach to pursuing global talent and maintaining domestic stability succeed? *Journal of Chinese Political Science* 22: 97–116.
- Docquier F., Iftikhar Z. 2019. Brain drain, informality and inequality: A search-and-matching model for Sub-Saharan Africa. *Journal of International Economics* 120: 109–125.
- Docquier F., Machado J. 2016. Global competition for attracting talents and the world economy. *The World Economy* 39 (4): 530–542.
- Docquier F., Marfouk A., Salomone S., Sekkat K. 2012. Are skilled women more migratory than skilled men? *World Development* 40 (2): 251–265.
- Dutta N., Roy S. 2011. Do potential skilled emigrants care about political stability at home? *Review of Development Economics* 15 (3): 442–457.
- Eko Prasetyo P., Rahayu Kistanti N. 2020. Human capital, institutional economics and entrepreneurship as a driver for quality & sustainable economic growth. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 7 (4): 2575–2589.
- El-Mallakh N., Wahba J. 2021. Upward or downward: Occupational mobility and return migration. *World Development* 137: 105203.
- Evans P., Rodriguez-Montemayor E., Lanvin B. 2021. Talent competitiveness: A framework for macro talent management. In: I. Tarique (ed.). *The Routledge Companion to Talent Management*. New York and London: Routledge; 109–126.

- Ewers M. C., Khattab N., Babar Z., Madeeha M. 2022. Skilled migration to emerging economies: The global competition for talent beyond the West. *Globalizations* **19** (2): 268–284.
- Fackler T. A., Giesing Y., Laurentsyeva N. 2020. Knowledge remittances: Does emigration foster innovation? *Research Policy* **49** (9): 103863.
- Farndale E., Thite M., Budhwar P., Kwon B. 2020. Deglobalization and talent sourcing: Cross-national evidence from high-tech firms. *Human Resource Management* **60** (2): 259–272.
- Fetzer J. S., Millan B. A. 2015. The causes of emigration from Singapore: How much is still political? *Critical Asian Studies* **47** (3): 462–476.
- Fu M. 2014. A cultural analysis of China's scientific brain drain: The case of Chinese immigrant scientists in Canadian academia. *Journal of International Migration and Integration* **15** (2): 197–215.
- Galiano A., Romero J. G. 2018. Brain drain and income distribution. *Journal of Economics* **124** (3): 243–267.
- Gallardo-Gallardo E., Nijs S., Dries N., Gallo P. 2015. Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis. *Human Resource Management Review* **25** (3): 264–279.
- Gallardo-Gallardo E., Thunnissen M., Scullion H. 2020. Talent management: Context matters. *International Journal of Human Resource Management* **31** (4): 457–473.
- Glaister A. J., Al Amri R., Spicer D. P. 2021. Talent management: Managerial sense making in the wake of Omanization. *International Journal of Human Resource Management* **32** (3): 719–737.
- Gnimassoun B., Anyanwu J. C. 2019. The diaspora and economic development in Africa. *Review of World Economics* **155** (4): 785–817.
- Groutsis D., O'Leary J., Russell G. 2018. Capitalizing on the cultural and linguistic diversity of mobile talent: Lessons from an Australian study. *International Journal of Human Resource Management* **29** (15): 2231–2252.
- Ha W., Yi J., Zhang J. 2016. Brain drain, brain gain, and economic growth in China. *China Economic Review* **38**: 322–337.
- Harrington J. R., Muñoz J., Curs B. R., Ehlert M. 2016. Examining the impact of a highly targeted state administered merit aid program on brain drain: Evidence from a regression discontinuity analysis of Missouri's Bright Flight program. *Research in Higher Education* **57** (4): 423–447.
- Harsch K., Festing M. 2019. Managing non-family talent: Evidence from German-speaking regions. *German Journal of Human Resource Management* **33** (3): 249–279.
- Heitor M., Horta H., Mendonça J. 2014. Developing human capital and research capacity: Science policies promoting brain gain. *Technological Forecasting and Social Change* **82**: 6–22.
- Hemming K., Schlimbach T., Tillmann F., Nienaber B., Roman M., Skrobaneck J. 2018. Structural framework conditions and individual motivations for youth-mobility: A macro-micro level approach for different European country-types. *Migration Letters* **16** (1): 45–59.
- Hooijen I., Meng C., Reinold J., Siegel M. 2017. Competition for talent: Retaining graduates in the Euregio Meuse-Rhine. *European Planning Studies* **25** (12): 2212–2231.
- Horwitz F. M. 2013. An analysis of skills development in a transitional economy: The case of the South African labour market. *International Journal of Human Resource Management* **24** (12): 2435–2451.
- Hussain S. M. 2015. Reversing the brain drain: Is it beneficial? *World Development* **67**: 310–322.
- Ibrahim R., Al Omari G. 2020. The effect of talent management on innovation: Evidence from Jordanian banks. *Management Science Letters* **10** (6): 1295–1306.
- Ienciu N. M., Ienciu I.-A. 2015. Brain drain in Central and Eastern Europe: New insights on the role of public policy. *Southeast European and Black Sea Studies* **15** (3): 281–299.
- Irastorza N., Bevelander P. 2021. Skilled migrants in the Swedish labour market: An analysis of employment, income and occupational status. *Sustainability* **13** (6): 3428.
- Kasnauskiene G., Palubinskaite J. 2020. Impact of high-skilled migration to the UK on the source countries (EU8) economies. *Organizations and Markets in Emerging Economies* **11** (1): 55–68.

- Kazemi A., Baghbanian A., Maymand M. M., Rahmani H. 2018. Contributing factors to migration growth among Iranian students: Drivers of migration to Malaysia. *Journal of International Migration and Integration* **19** (3): 757–770.
- Khilji S. E., Pierre R. 2021. Global macro talent management: An interdisciplinary approach. In: I. Tarique (ed.). *The Routledge Companion to Talent Management*. New York and London: Routledge; 94–108.
- Khilji S. E., Schuler R. S. 2017. Talent management in the global context. In: D. G. Collings, K. Mel-lahi, W. F. Cascio (eds.). *The Oxford Handbook of Talent Management*. Oxford: Oxford University Press; 399–419.
- Khilji S. E., Tarique I., Schuler R. S. 2015. Incorporating the macro view in global talent management. *Human Resource Management Review* **25** (3): 236–248.
- Khoreva V., Kostanek E. 2019. Evolving talent management patterns and challenges in Russia and Kazakhstan: Investigating employer perspective. *Baltic Journal of Management* **14** (3): 411–426.
- Kim H., Allen R. M. 2018. Glocalizing cures for China's brain drain ills: The Thousand Talents Plan in Shanghai, Tianjin, and Guangdong. *International Journal of Comparative Education and Development* **20** (1): 16–32.
- King K. A., Vaiman V. 2019. Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly* **22** (3): 194–206.
- Kitagawa F. 2015. Crossing boundaries between science and innovation-career mobility and impacts of graduates of the UK Industrial Doctorate Centres. *International Journal of Technology and Globalisation* **8** (1): 51–63.
- Kitagawa F., Marzocchi C., Sánchez-Barrioluengo M., Uyarra E. 2021. Anchoring talent to regions: The role of universities in graduate retention through employment and entrepreneurship. *Regional Studies*. URL: <https://doi.org/10.1080/00343404.2021.1904136> (accessed: 31.08.2021).
- Klomp J., De Haan J. 2013. Political regime and human capital: A cross-country analysis. *Social Indicators Research* **111** (1): 45–73.
- Kritz M. M. 2015. International student mobility and tertiary education capacity in Africa. *International Migration* **53** (1): 29–49.
- Kvartiuk V., Petrick M., Bavorova M., Bednařiková Z., Ponkina E. 2020. A brain drain in Russian agriculture? Migration sentiments among skilled Russian rural youth. *Europe-Asia Studies* **72** (8): 1352–1377.
- Kwon W. 2014. Human capital risk and talent management issues in the insurance market: Public policy, industry and collegiate education perspectives. *The Geneva Papers on Risk and Insurance — Issues and Practice* **39**: 173–196.
- Labrianidis L., Vogiatzis N. 2013. Highly skilled migration: What differentiates the 'Brains' who are drained from those who return in the case of Greece? *Population, Space and Place* **19**: 472–486.
- Lang F. P. 2021. International migration and brain circulation. *European Cooperation* **1** (49): 74–80.
- Latukha M., Selivanovskikh L. 2016. Talent management practices in IT companies from emerging markets: A comparative analysis of Russia, India, and China. *Journal of East-West Business* **22** (3): 168–197.
- Latukha M., Shagalkina M., Kalinina E., Khasieva D. 2021. Does gender matter? Gender talent migration and its implication for talent management. *Journal of Global Mobility* **9** (2): 191–216.
- Latukha M., Shagalkina M., Mitskevich E., Strogetskaia E. 2022. From brain drain to brain gain: The agenda for talent management in overcoming talent migration from emerging markets. *International Journal of Human Resource Management* **33** (11): 2226–2255.
- Lawan Ngoma A., Wana Ismail N. 2013. The determinants of brain drain in developing countries. *International Journal of Social Economics* **40** (8): 744–754.

- Lengyel B., Ságvári B. 2011. Creative occupations and regional development in Hungary: Mobility of talent in a one-centred transition economy. *European Planning Studies* **19** (12): 2073–2093.
- Li B., Cheng S., Xiao D. 2020. The impacts of environmental pollution and brain drain on income inequality. *China Economic Review* **62**: 101481.
- Li X., McHale J., Zhou X. 2017. Does brain drain lead to institutional gain? *The World Economy* **40**: 1454–1472.
- Lin X., Ren T., Wu H., Xiao Y. 2020. Housing price, talent movement, and innovation output: Evidence from Chinese cities. *Review of Development Economics* **25** (1): 76–103.
- Liu Y., Shen J. 2014. Skilled internal migration in China. *Papers in Regional Science* **93**: 749–771.
- Löfsten H., Klofsten M., Cadorin E. 2020. Science Parks and talent attraction management: University students as a strategic resource for innovation and entrepreneurship. *European Planning Studies* **28** (12): 2465–2488.
- Lu H., Yue A., Chen H., Long R. 2018. Could smog pollution lead to the migration of local skilled workers? Evidence from the Jing-Jin-Ji region in China. *Resources, Conservation and Recycling* **130**: 177–187.
- Lumpe C. 2019. Public beliefs in social mobility and high-skilled migration. *Journal of Population Economics* **32** (3): 981–1008.
- Mahadevan J., Kilian-Yasin K. 2017. Dominant discourse, orientalism and the need for reflexive HRM: Skilled Muslim migrants in the German context. *International Journal of Human Resource Management* **28** (8): 1140–1162.
- Maleszyk P. 2021. Outflow of talents or exodus? Evidence on youth emigration from EU's peripheral areas. *REGION* **8** (1): 33–51.
- McDonnell A., Collings D., Mellahi K., Schuler R. 2017. Talent management: A systematic review and future prospects. *European Journal of International Management* **11** (1): 86–128.
- McKeown T., Pichault F. 2021. Independent professionals as talent: Evidence from individual views of working as a contractor. *Human Resource Management* **60** (2): 313–328.
- Mendoza C., Staniscia B., Ortiz A. 2020. “Knowledge migrants” or “economic migrants”? Patterns of academic mobility and migration from Southern Europe to Mexico. *Population, Space and Place* **26** (2): e2282.
- Metcalfe B. D., Makarem Y., Afiouni F. 2020. Macro talent management theorizing: Transnational perspectives of the political economy of talent formation in the Arab Middle East. *International Journal of Human Resource Management* **32** (1): 147–182.
- Mihyo P. B. 2013. University — industry linkages and knowledge creation in Eastern and Southern Africa: Some prospects and challenges. *Africa Review* **5** (1): 43–60.
- Milasi S. 2020. What drives youth's intention to migrate abroad? Evidence from International Survey Data. *IZA Journal of Development and Migration* **11** (1): 20200012.
- Mok K. H., Han X. 2016. From “brain drain” to “brain bridging”: Transnational higher education development and graduate employment in China. *Journal of Higher Education Policy and Management* **38** (3): 369–389.
- Mpinganjira M. 2011. Retaining Africa's talent: The role of Africa's higher education. *International Journal of Emerging Markets* **6** (2): 168–179.
- Muratbekova-Touron M., Kabalina V., Festing M. 2018. The phenomenon of young talent management in Russia — A context-embedded analysis. *Human Resource Management* **57** (2): 437–455.
- Musumba M., Jin Y. H., Mjelde J. W. 2011. Factors influencing career location preferences of international graduate students in the United States. *Education Economics* **19** (5): 501–517.
- Naghavi A., Strozzi C. 2015. Intellectual property rights, diasporas, and domestic innovation. *Journal of International Economics* **96** (1): 150–161.
- Ng P. T. 2013. The global war for talent: Responses and challenges in the Singapore higher education system. *Journal of Higher Education Policy and Management* **35** (3): 280–292.

- Niu X. S. 2014. International scientific collaboration between Australia and China: A mixed-methodology for investigating the social processes and its implications for national innovation systems. *Technological Forecasting and Social Change* **85**: 58–68.
- Oishi N. 2013. Migration and competitiveness in science and engineering in Japan. *Migration Letters* **10** (2): 228–244.
- Okoye D. 2016. Can brain drain be good for human capital growth? Evidence from cross-country skill premiums and education costs. *Economic Analysis and Policy* **49**: 74–99.
- Oseghale R. O., Malik A., Nyuur R. B., Pereira V., Ellis F. Y. A. 2018. Drivers of training and talent development: Insights from oil and gas MNCs in Nigeria. *Human Resource Development International* **21** (5): 509–531.
- Outila V., Vaiman V., Holden N. 2018. Macro talent management in Russia: Addressing entangled challenges in managing talent on the country level. In: V. Vaiman, P. Sparrow, R. Schuler, D. G. Collings (eds.). *Macro Talent Management in Emerging and Emergent Markets: A Global Perspective*. London: Routledge; 25–45.
- Ozturk I. 2001. The role of education in economic development: A theoretical perspective. *Journal of Rural Development and Administration* **33** (1): 39–47.
- Panagiotakopoulos A. 2020. Investigating the factors affecting brain drain in Greece: Looking beyond the obvious. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* **16** (3): 207–218.
- Pham L., Dang Q. T. 2022. 'Value flows' between talent and their networks: A case study of international graduates working in Vietnam's emerging economy. *International Journal of Human Resource Management* **33** (11): 2285–2315.
- Pichler F. 2011. Success on European labor markets: A cross-national comparison of attainment between immigrant and majority populations. *International Migration Review* **45** (4): 938–978.
- Poocharoen O., Lee C. 2013. Talent management in the public sector: A comparative study of Singapore, Malaysia, and Thailand. *Public Management Review* **15** (8): 1185–1207.
- Qin F. 2015. Global talent, local careers: Circular migration of top Indian engineers and professionals. *Research Policy* **44** (2): 405–420.
- Qu Y., Cai F. 2011. Understanding China's workforce competitiveness: A macro analysis. *Journal of Chinese Human Resource Management* **2** (1): 8–22.
- Qureshi K., Varghese V. J., Osella F. 2013. Indian Punjabi skilled migrants in Britain: Of brain drain and under-employment. *Journal of Management Development* **32** (2): 182–192.
- Radonjić O., Bobić M. 2021. Brain drain losses — A case study of Serbia. *International Migration* **59**: 5–20.
- Ramboarison-Lalao L., Al Ariss A., Barth I. 2012. Careers of skilled migrants: Understanding the experiences of Malagasy physicians in France. *Journal of Management Development* **31** (2): 116–129.
- Ruhs M. 2018. Labor immigration policies in high-income countries: Variations across political regimes and varieties of capitalism. *Journal of Legal Studies* **47** (S1): 89–127.
- Ryan J., Silvanto S. 2021. An examination of the influence of business environments on the attraction of globally mobile self-initiated expatriates. *Journal of Global Mobility* **9** (3): 382–407.
- Ryu J. H., Nguyen A. T. 2021. Internationalization of higher education in Vietnam: Current situations, policies, and challenges. *International Journal of Comparative Education and Development* **23** (3): 227–241.
- Saint-Blancat C. 2018. Making sense of scientific mobility: How Italian scientists look back on their trajectories of mobility in the EU. *Higher Education Policy* **31** (1): 37–54.
- Salas-Velasco M. 2021. Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research* **55**: 14.
- Schuler R. S., Jackson S. E., Tarique I. 2011. Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. *Journal of World Business* **46** (4): 506–516.

- She Q., Wotherspoon T. 2013. International student mobility and highly skilled migration: A comparative study of Canada, the United States, and the United Kingdom. *Springer Plus* 2: 132.
- Shi J.-l., Lai W.-H. 2019. Incentive factors of talent agglomeration: A case of high-tech innovation in China. *International Journal of Innovation Science* 11 (4): 561–582.
- Shin G. W., Moon R. J. 2018. *From Brain Drain to Brain Circulation and Linkage*. Shorenstein Asia-Pacific Research Center Working Paper. Stanford: Stanford University.
- Sidani Y., Al Ariss A. 2014. Institutional and corporate drivers of global talent management: Evidence from the Arab Gulf region. *Journal of World Business* 49 (2): 215–224.
- Siekierski P., Lima M. C., Borini F. M. 2018. International mobility of academics: Brain drain and brain gain. *European Management Review* 15 (3): 329–339.
- Silvanto S., Ryan J., McNulty Y. 2015. An empirical study of nation branding for attracting internationally mobile skilled professionals. *Career Development International* 20 (3): 238–258.
- Sjoquist D. L., Winters J. V. 2013. The effects of HOPE on post-college retention in the Georgia workforce. *Regional Science and Urban Economics* 43 (3): 479–490.
- Sjoquist D. L., Winters J. V. 2014. Merit aid and post-college retention in the state. *Journal of Urban Economics* 80: 39–50.
- Skuza A., Scullion H., McDonnell A. 2013. An analysis of the talent management challenges in a post-communist country: The case of Poland. *International Journal of Human Resource Management* 24 (3): 453–470.
- Song M., Xie Q. 2020. How does green talent influence China's economic growth? *International Journal of Manpower* 41 (7): 1119–1134.
- Sparrow P., Vaiman V., Schuler R., Collings D. G. 2018. Introduction: Macro talent management in merging and emergent markets. Foundations for a developing field. In: V. Vaiman, P. Sparrow, R. Schuler, D. G. Collings (eds.). *Macro Talent Management in Emerging and Emergent Markets: A Global Perspective*. London: Routledge; 1–21.
- Srinivasan V., Chandwani R. 2014. HRM innovations in rapid growth contexts: The healthcare sector in India. *International Journal of Human Resource Management* 25 (10): 1505–1525.
- Staniscia B., Deravignone L., González-Martín B., Pumares P. 2021. Youth mobility and the development of human capital: Is there a Southern European model? *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (8): 1866–1882.
- Suk Kim P., Kotchegura A. 2017. Talent management in government in times of economic instability: Selected cases from the BRICS countries. *Public Money & Management* 37 (1): 7–14.
- Suseno Y., Pinnington A. H. 2017. The war for talent: Human capital challenges for professional service firms. *Asia Pacific Business Review* 23 (2): 205–229.
- Tarique I., Schuler R. S. 2010. Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business* 45 (2): 122–133.
- Tessema M. T., Winrow B. P., Teclazion M. M. 2012. The transfer of training at macro level in least developed countries: A case study of the “brain-drain” in Eritrea. *International Journal of Training and Development* 16 (4): 247–262.
- Tseng Y.-F. 2021. Becoming global talent? Taiwanese white-collar migrants in Japan. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (10): 2288–2304.
- Vaiman V., Sparrow P. R., Schuler R. S., Collings D. (eds.). 2018. *Macro talent Management: A Global Perspective on Managing Talent in Developed Markets*. London: Routledge.
- Van Bouwel L., Veugelers R. 2013. The determinants of student mobility in Europe: The quality dimension. *European Journal of Higher Education* 3 (2): 172–190.
- Varma R., Kapur D. 2013. Comparative analysis of brain drain, brain circulation and brain retain: A case study of Indian Institutes of Technology. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 15 (4): 315–330.
- Wanniarachchi H. E., Kumara Jayakody J. A. S., Jayawardana A. K. L. 2022. An organizational perspective on brain drain: What can organizations do to stop it? *International Journal of Human Resource Management* 33 (8): 1489–1525.

- Weinberg B. A. 2011. Developing science: Scientific performance and brain drains in the developing world. *Journal of Development Economics* **95** (1): 95–104.
- Whysall Z., Owtram M., Brittain S. 2019. The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of Management Development* **38** (2): 118–129.
- Wiers-Jenssen J. 2013. Degree mobility from the Nordic countries: Background and employability. *Journal of Studies in International Education* **17** (4): 471–491.
- Woo Y., Kim E., Lim J. 2017. The impact of education and R&D investment on regional economic growth. *Sustainability* **9** (5): 676.
- Wood G., Dibben P., Meira J. 2016. Knowledge transfer within strategic partnerships: The case of HRM in the Brazilian motor industry supply chain. *International Journal of Human Resource Management* **27** (20): 2398–2414.
- Wright C. F., Constantin A. 2021. Why recruit temporary sponsored skilled migrants? A human capital theory analysis of employer motivations in Australia. *Australian Journal of Management* **46** (1): 151–173.
- Xiang H., Yang J., Liu X., Lee J. 2019. Balancing population distribution and sustainable economic development in Yangtze River Economic Belt of China. *Sustainability* **11** (12): 3320.
- Yin M., Yeakey C. C. 2019. The policy implications of the global flow of tertiary students: A social network analysis. *Oxford Review of Education* **45** (1): 50–69.
- Yu E. W. Y., Tam N. I. L. 2016. The puzzle of Macao's talent development. *Asian Education and Development Studies* **5** (4): 423–437.
- Zhang H., Deng T., Meng W., Chen X. 2019. Content analysis of talent policy on promoting sustainable development of talent: Taking Sichuan Province as an example. *Sustainability* **11** (9): 2508.
- Zhang J., Zhou C., Gorp D. M., Van Witteloostuijn A. 2020. Willingness to work for multinational enterprises from emerging countries: The case of Chinese multinational enterprises in the Netherlands. *International Business Review* **29** (5): 101713.
- Zhang Q., Wang X. 2020. Factors influencing employment rate and mobility of science and engineering and economics and management graduates in Northeast China: An examination. *SAGE Open* **10** (2): 2158244020931935.
- Zhang Z., Meng L., Qing Y. 2021. Examining the external antecedents of innovative work behavior: The role of government support for talent policy. *International Journal of Environmental Research and Public Health* **18** (3): 1213.
- Zhang L., Shi A., Fang L. 2021. Magnets of creative talents in Yangtze River Delta Bay area. *Chinese Management Studies* **15** (3): 725–737.
- Zhao S. L., Zhu D. Y., Peng X. B., Song W. 2016. An empirical analysis of the regional competitiveness based on S&T talents flow. *Human Systems Management* **35** (1): 1–10.
- Ziguras C., Gribble C. 2015. Policy responses to address student “Brain Drain”: An assessment of measures intended to reduce the emigration of Singaporean international students. *Journal of Studies in International Education* **19** (3): 246–264.
- Zweig D., Siqin K., Huiyao W. 2020. “The Best are yet to Come”: State programs, domestic resistance and reverse migration of high-level talent to China. *Journal of Contemporary China* **29** (125): 776–791.

Статья поступила в редакцию 15 сентября 2021 г.

Статья рекомендована к печати 14 января 2022 г.

Контактная информация

Кулешов Никита Анатольевич — аспирант; st040571@gsom.spbu.ru

Латуха Марина Олеговна — д-р экон. наук, проф.; marina.latukha@gsom.spbu.ru

MACRO TALENT MANAGEMENT: LITERATURE REVIEW

N. A. Kuleshov, M. O. Latukha

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Kuleshov N. A., Latukha M. O. 2022. Macro talent management: Literature review. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management* 21 (2): 187–213.

<http://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2022.202> (In Russian)

This literature review is devoted to the analysis of the existing empirical studies in areas related to Macro Talent Management and its research directions. The study presents a systematic literature review of 150 empirical papers in peer-reviewed journals for the period from 2011 to 2021. Macro Talent Management is a complex phenomenon that combines different interrelated processes at country and organization levels. Socio-economic and cultural macro factors have a significant impact on human capital mobility, which can be represented as talent attraction and retention processes and, therefore, as a component of Macro Talent Management. At the same time, human capital mobility itself influences the indicators of countries and regions' development at macro level. At country level, talent development requires joint actions of state institutions and organizations, while Macro Talent Management system can affect the countries' economic indicators. However, it can be concluded that the literature lacks a sufficiently detailed consideration of the implementation of Macro Talent Management system; the impact of characteristics of political regimes and cultural characteristics on formation of Macro Talent Management in different countries is not fully described, as well as the influence of Macro Talent Management on innovative development at macro level is studied generally. This review allows researchers to clarify issues related to the subject of Macro Talent Management and the existing gaps in the literature. As a result of the analysis, we identified several areas for further research. First, it is important to study the mechanisms of inter-level interaction in talent management both in terms of human capital mobility and talent development within a country. It is also necessary to study in detail the influence of political and cultural characteristics in countries as conditions for the implementation of these activities by agents. Finally, the impact of talent management on innovation development at macro level has been studied rather generally, without considering the impact of specific processes on innovation activity of particular countries.

Keywords: human capital mobility, talent management, government policy, macro talent management.

Received: September 15, 2021

Accepted: January 14, 2022

Contact information

Nikita A. Kuleshov — Postgraduate Student; st040571@gsom.spbu.ru

Marina O. Latukha — Dr. Sci. in Economics, Professor; marina.latukha@gsom.spbu.ru