

Обучение за рубежом и зарубежные стажировки студентов и специалистов как эффективный стимул повышения уровня развития человеческого капитала в лесной отрасли Вьетнама

Доан Т. М. Х.¹, Нуген В. Л.^{3, *}

¹ Университет труда и социальных вопросов, Вьетнам

³ ООО «Грифон Персонал», Санкт-Петербург, Российская Федерация; *vanlocspb@mail.ru

РЕФЕРАТ

В статье исследован ряд актуальных феноменов, характерных для процессов развития человеческого капитала в рамках международного обучения и стажировок. В частности, произведен анализ распределения численности выезжающих на обучение по принимающим странам для студентов из таких стран АТР, как Вьетнам и Китай; сгруппированы мотивы и стимулы, которые оказывают влияние на решение родителей студента об его отправке на зарубежное обучение; проанализирована современная форма соединения высшего образования со стажировками в известных и привлекательных для студентов из-за рубежа компаниях «принимающей» страны, что является эффективным функциональным и имиджевым приемом в арсенале маркетинговых инструментов вузов, которые участвуют в высококонкурентной борьбе на мировом рынке высшего образования за платежеспособных клиентов. Определены ключевые элементы повышения качества «человеческого капитала» в ходе обучения вьетнамских студентов в вузах Санкт-Петербурга.

В исследовании сделан вывод о том, что российским вузам, в частности вузам, связанным с подготовкой специалистов для ЛПК, следует более активно пропагандировать свои образовательные услуги во Вьетнаме, указывая на наличие современной технологической и образовательной базы, фактическое использование знаний и технологий, которые применяются в передовых компаниях ЛПК Канады, стран Скандинавии, США, России.

Ключевые слова: лесопромышленный комплекс, обучение за рубежом, международные стажировки, академическая мобильность, академический обмен

Education Abroad and Foreign Training of Students and Specialists as an Effective Incentive of Increasing the Level of Human Capital Development in the Forestry of Vietnam

Doan T. M. H.^a, Nguyen V. L.^{b, *}

^a University of Labor and Social Affairs, Vietnam

^b LLC "Griffin-staff", St. Petersburg, Russian Federation; *vanlocspb@mail.ru

ABSTRACT

The article examines a number of current phenomena characteristic of the processes of human capital development in the framework of international education and internships. In particular, an analysis was made of the distribution of the number of people leaving for study in host countries for students from such Asian-Pacific countries as Vietnam and China; motives and incentives are grouped into two large groups that influence the decision of a particular student's parents to send them to foreign studies; analyzed the modern form of combining higher education with internships in well-known and attractive for students from abroad companies of the "host" country, which is an effective functional and image reception in the arsenal of marketing tools of universities that are highly competitive in the global higher education market for solvent customers. The key elements of improving the quality of "human capital" during the training of Vietnamese students in universities of St. Petersburg are identified.

The study concluded that Russian universities, in particular those connected with the training of specialists for the forestry complex, should more actively promote their educational services in Vietnam, pointing to the presence of modern technological and educational base, actual use of knowledge and technologies that are used in leading companies in the forest industry of Canada, Scandinavia, USA, Russia.

Keywords: timber industry complex, forestry complex, study abroad, international internships, academic mobility, academic exchange

Введение и цели работы

Глобальный способ производства подразумевают развитие широкой сети обучения и обмена опытом (производственных, научных стажировок) — между студентами и преподавателями из других стран, специалистами, между работниками подразделений крупных транснациональных компаний и т. д. Наиболее популярным и массовым является обучение студентов из той или иной страны за рубежом, что входит в понятия «академическая мобильность / обмен». По данным ЮНЕСКО, уровень международной мобильности студентов вырос за период 1990–2015 гг. в 3 раза, к 2025 г. число получающих образование за рубежом составит около 5 млн чел. [11, с. 39].

Инновационность, понятая как способность к поступательному развитию и совершенствованию как частных, так и государственных бизнес-структур [8; 9], во многом зависит от динамичного развития человеческого капитала, способов и форм управления трудовыми ресурсами, профессионального совершенствования работников (исполнителей) и руководителей той или иной структуры. Данное положение относится ко всем отраслям, сферам или секторам экономики.

В данной работе объект исследования ограничен кругом специалистов, проходящих обучение в России с целью получения знаний и опыта для применения в области управления развитием лесного сектора (лесопромышленного комплекса — или ЛПК) Вьетнама (Социалистической Республики Вьетнам — СРВ), однако, многие положения работы применимы ко всему процессу получения высшего образования и прохождения стажировок за рубежом как предмету изучения в рамках более общих тематик управления развитием человеческого капитала в большинстве отраслей производства.

Цель настоящей работы состоит в определении актуальных сегодня подходов и способов повышения качества «человеческого капитала», факторов и феноменов, оказывающих влияние на получение в ходе зарубежного обучения и стажировок перспективными управленческими кадрами необходимых современных знаний, механизмов («шаблонов») управленческого мышления и принятия решений, а также деловых контактов, в частности, для ЛПК СРВ.

Применяемые методы включают общенаучные методы познания — синтеза и анализа, исторический метод, методы сравнений и экспертных оценок. Необходимо отметить, что проблематика развития человеческого капитала в связи с реализацией программ международного обучения частично освещена в работах ряда авторов: Ю. Г. Быченко [1], Д. А. Веселова [3], Д. В. Диденко [4], М. М. Хайкина [12] (развитие концепции «сервисного капитала») и др.

Согласно традиционному определению, человеческий капитал — это способности как работника — исполнителя, так и руководителя осуществлять (реализовывать) набор своих профессиональных функций (накопленный «профессиональный» человеческий капитал, уже реализуемое профессиональное Призвание — Calling), а также обучаться новым знаниям, проявлять ту или иную степень гибкости, открытости к новым знаниям и информации, способности ее воспринимать и применять на новом или текущем месте работы.

Некоторые показатели академической мобильности выезда студентов из Вьетнама и Китая и обучения иностранных студентов в вузах Санкт-Петербурга и России

Страны Азиатско-Тихоокеанского региона (далее — АТР), ВВП которых составляет все большую долю в мировой экономике, концентрируют значительное внимание на повышении качества собственного человеческого капитала — на «профессионализации» кадров с целью повышения численности и влияния в национальных управленческих структурах различных отраслей специалистов мирового уровня.

В университетах АТР обучается около 60% от числа всех студентов в мире, при этом велики показатели «академического обмена» (число прибывающих учиться студентов из-за рубежа и число выезжающих). Так, наиболее значительная доля иностранных студентов в АТР — от 20 до 50% от общего числа — обучается в Макао, Австралии и Сингапуре. Число студентов, получающих образование за границей, в ряде стран региона АТР в 2017 г. следующее (общее число выехавших и оценка удельного веса этого значения в общем числе студентов в стране) [5, с. 73]:

- Китай: 510 тыс. чел., 4,2%;
- Южная Корея: 125 тыс., 6,4%;
- Малайзия: 50 тыс., 1,9%;
- Вьетнам: 50 тыс., 3,9%;
- Япония 40 тыс., 3,7%.

Для Вьетнама и Китая актуальны количественные оценки распределения численности студентов по принимающим странам, приведенные в таблице.

Таким образом, если для китайских студентов США являются приоритетной страной для выбора зарубежного обучения, на втором месте находятся страны ЕС, а Россия — на четвертом, то для студентов из Вьетнама зарубежное обучение наиболее популярно в ЕС (принимающие страны, прежде всего, Франция и Вели-

Таблица

Распределение численности выезжающих на обучение за рубеж студентов по принимающим странам для студентов из Китая и Вьетнама, данные за 2015–2016 гг.

Table. Distribution of number of the students who are going abroad on training in host countries for students from China and Vietnam, given in 2015–2016

Принимающая страна	Китай		Вьетнам	
	Число студентов, тыс. чел.	Удельный вес, %	Число студентов, тыс. чел.	Удельный вес, %
США	235,0	46,6	12,5	25,0
Страны ЕС	150,0	29,8	14,5	29,0
Япония	86,0	17,1	1,5	3,0
Россия	22,0	4,4	4,5	9,0
Австралия	3,0	0,6	9,5	19,0
другие страны	8,0	1,6	7,5	15,0
ИТОГО	504,0	100	50	100

Примечание: составлено авторами по данным статистических управлений Вьетнама и Китая, а также [2, с. 65].

кобритания), США и Австралия. Именно туда уезжают учиться в настоящее время $\frac{3}{4}$ вьетнамских студентов, направляющихся за рубеж. Обучение в РФ по популярности также находится на четвертом месте, но Россия по указанным данным была существенно более привлекательна для вьетнамских студентов, чем для китайских по относительному показателю — доле студентов, выехавших в РФ, в общем числе зарубежных студентов. Для Вьетнама эта доля в 2015/2016 уч. г. была более чем в 2 раза выше аналогичной доли студентов из Китая — 9% и 4,4% соответственно.

По оценке вьетнамского ученого Нгуен Кань Тоана, ежегодно на обучение детей за границей вьетнамские граждане тратят около 2 млрд долл. (расходы в основном несут родители)¹. К сожалению, популярность Российской Федерации среди вьетнамских студентов, которые в последующем остаются работать в стране («образовательных мигрантов»), стремительно сокращается. Если в 2008 г. на долю РФ приходилось около 10% всех образовательных мигрантов из Вьетнама, то в 2014 г. — только около 3% [10, с. 208].

Россия стремится сохранить свою долю на международном рынке образовательных услуг, однако после событий 2014 г. и введения режима санкций число иностранных студентов в РФ сократилось на 15–20%. Если в 2012 г. на территории РФ в более чем 750 образовательных учреждениях обучалось около 250 тыс. иностранных студентов из 150 государств, то в 2014/2015 уч. г. численность студентов-иностранцев сократилась до 240 тыс.² В 2015/2016 уч. г. произошло дальнейшее сокращение. Согласно справочникам «Россия в цифрах» за 2016 и 2017 г., в 2015 г. в России обучалось в государственных и частных вузах 202 тыс. иностранных студентов, а в 2016 г. — 213 тыс., удельный вес иностранных студентов в общей численности студентов в России составил в 2016 г. 7%. Около половины всех иностранных студентов составляют студенты из стран СНГ и «ближнего зарубежья», общее число которых — более 100 тыс. человек.

В Санкт-Петербурге количество иностранных студентов в долгосрочном периоде растет. С 2010 г. численность иностранных студентов, обучающихся по программам высшего образования, возросла в 2 раза и в 2017 г. составила более 26,5 тыс. иностранных студентов³, из которых около 800 человек — из Вьетнама. Около 120 вьетнамских студентов обучаются в Санкт-Петербургском государственном лесотехническом университете, ряд из них получают постдипломное образование, защищают квалификационные работы на степень кандидата экономических наук. По возвращении во Вьетнам многие занимают руководящие позиции в ЛПК СРВ, в органах управления других отраслей, а также в структурах менеджмента государственных и частных компаний в производственных и обслуживающих отраслях.

Условия, причины, формы и методы развития человеческого капитала, а также развития инновационной направленности образования в рамках обучения и стажировок за рубежом

Как отмечается многими исследователями, на зарубежное обучение, с одной стороны, отправляются уже относительно независимые, сравнительно «пассионарные», а также, как правило, обеспеченные материально студенты, во многом уже заочно

¹ The Database «UIS.Stat» of United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation [Электронный ресурс]. URL: <http://www.data.uis.unesco.org/> (дата обращения: 12.10.2018).

² Ивойлова И. За какими профессиями едут в Россию // RG.RU: интернет-портал «Российская газета». «Российская газета» — федеральный выпуск № 6676 (105) [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2015/05/18/filippov.html> (дата обращения: 12.10.2018).

³ Паспорт Санкт-Петербурга. Сокращенная версия [Электронный ресурс]. URL: kvs.spb.ru/media/uploads/userfiles/2018/07/02/Паспорт_сокращ.версия.doc (дата обращения: 12.10.2018).

принадлежащие к управленческой / интеллектуальной элите «отправляющей» страны (home-country). На основе зарубежного обучения, таким образом, осуществляется воспроизводство управленческой и интеллектуальной элиты отправляющей страны [6; 7].

С другой стороны, известно, что при определенных условиях «принимающие» страны в ряде случаев занимаются фактически программами «перетаскивания мозгов», также «внедрения» в элиты отправляющих стран, которое происходит, когда талантливым, но относительно необеспеченным, потенциальным представителям управленческой и интеллектуальной элиты из других стран предлагается бесплатное обучение, стажировки с перспективой трудоустройства в более материально благополучной в данное время стране. Такие программы осуществлял СССР в период расцвета своего могущества в 1970–80-х годах для студентов из развивающихся стран. Аналогично поступали и в настоящее время поступают многие западные страны, «переманивая» талантливых людей из материально менее благополучных стран. В период после крушения советского блока «в орбиту» интересов привлечения ценных специалистов для США, Германии, Великобритании попали республики бывшего СССР и страны ранее «советского лагеря».

В качестве известного примера можно привести программу «Freedom support act», инициированную в начале 1990-х годов сенатором Конгресса США У. Брэдли (Bradley), по которой на обучение с проживанием в семьях или в студенческом общежитии в США ежегодно в течение 1993–2014 гг. отправлялось около тысячи отобранных в России и странах СНГ школьников и студентов в возрасте 16–19 лет на бесплатной основе. В настоящее время Россия также старается осуществлять аналогичные мероприятия по привлечению талантливой молодежи из других стран. В частности, Россия ежегодно распределяет на конкурсной основе и выплачивает около 15 тыс. стипендий для иностранных студентов, обучающихся в вузах России. О фактах и размере выплат каких-либо стипендий студентам из Вьетнама со стороны заинтересованных государственных инстанций РФ авторам данной работы неизвестно.

В результате, по мнению авторов, проявления «академической мобильности» следует рассматривать исходя из следующей «дуальной» основы мотивов и стимулов, определяющих решение конкретных родителей конкретного студента о его отправке на зарубежное обучение. Академическая мобильность обусловлена двумя основными «субъективными» причинами, соответствующее решение принимают:

- 1) состоятельные родители; родители, заботящиеся о будущем своих детей, в частности, в связи с возможными перспективами собственной эмиграции в страны с более высоким уровнем жизни;
- 2) родители, которым предложили бесплатно обучать их ребенка за рубежом в течение определенного периода организации из стран с, как правило, более высоким уровнем жизни и заинтересованные в «привлечении» («охоте за мозгами», откуда происходит известный в HR термин head hunter) перспективных интеллектуальных, управленческих и научных кадров в собственные структуры.

Так как около 90–95% всего обучения за рубежом осуществляется на платной основе — как самого образования, так и проживания для отправляющихся за рубеж, — и рынок расширяется в последние два десятилетия, то данный рынок предоставляет возможности существенного заработка для высших учебных заведений и становится все более конкурентным. Многие передовые вузы мира рекламируют себя специально (помимо уже устоявшейся репутации и «сарафанного маркетинга»), чтобы привлечь именно в свои стены состоятельных студентов из других стран, в «рыночную игру» пытаются включиться новые игроки — вузы из стран АТР, БРИКС.

Однако престиж образования в вузах западных стран пока является для большинства «потребителей» неоспоримым, хотя некоторые вузы из стран АТР (Китай,

Макао, Сингапур, Австралия) и отвоевывают себе все более значительные места в мировых образовательных рейтингах. Российские вузы стремятся сохранить свою долю, но опираются в основном на студентов из развивающихся стран — традиционных партнеров СССР в 1950–1990-х гг. Отток иностранных студентов из России после 2014 г., кроме того, обусловлен использованием «административного ресурса» конкурирующими западными вузами в виде антироссийской политики и риторики руководства западных стран. Такая риторика распространяется не только на сферу спорта (антидопинговые скандалы), но и, в частности, заключается в распространении мнений и суждений, что российские дипломы не признаются во многих странах и многими международными компаниями, что побуждает родителей из «третьих стран» делать выбор в пользу западных вузов (в первую очередь, расположенных в англосаксонских странах — США, Великобритания, Австралия).

Согласно некоторым исследованиям, имидж и репутация западных вузов, а тем более их недоступно высокие показатели в международных образовательных рейтингах не всегда основываются на объективных показателях, для ряда второстепенных вузов — определяются субъективно и по правилам, разработанным якобы «международными» и независимыми организациями, однако, имеющими происхождение в тех же странах, вузы которых оказываются не только на первых местах, но и «заполняют» первые десятки и сотни мест в указанных рейтингах. Прием с созданием «независимых международных» рейтингов, инициируемых правительствами стран, заинтересованных в привлечении в собственные вузы платежеспособных потребителей и талантливой молодежи из других стран, целесообразно заимствовать странам, чьи вузы сейчас вступают в конкурентную борьбу с вузами из англосаксонских стран.

Формы и методы зарубежного обучения, а также стажировок носят, по всей видимости, подчиненный характер по отношению к приоритетам бизнеса (повышения дохода национальных вузов той или иной страны) и политики. В ходе рабочих стажировок специалистов во многом реализуются конкретные интересы транснациональных компаний или крупных национальных компаний, которые осуществляют в определенный период времени значительные международные проекты. К таким проектам, например, можно отнести строительство платных автотрасс «ЗСД Санкт-Петербурга», «М-91. Москва — Санкт-Петербург» силами российских, итальянских и турецких подрядчиков при существенных вложениях инвесторов из Греции и Кипра в 2012–2020 гг.

Форма соединения образования со стажировками в известных и привлекательных для студентов из-за рубежа компаниях «принимающей» страны является эффективным функциональным и имиджевым (PR, «брендинговым») приемом для привлечения зарубежных студентов. Так, в Южной Корее обучение в ключевых университетах предполагает прохождение стажировок в крупнейших компаниях (Hyundai, LG, Samsung и др.), что значительно стимулирует приток иностранных студентов и является отражением инновационного подхода в образовательном бизнесе.

Ключевые элементы повышения качества «человеческого капитала» и формирования механизмов управленческого мышления и принятия решений у вьетнамских студентов в России при подготовке кадров для ЛПК СРВ

Для многих выезжающих на обучение студентов из Вьетнама наиболее принципиальным фактором выбора является страна, в которую они направляются (вузы США и Австралии более популярны в Южном Вьетнаме, учебные заведения ЕС и Рос-

сии — у выходцев из Северного Вьетнама), в то время как специальность и направление подготовки имеют зачастую прикладное или «клановое» значение (в случае, если направляющая студента семья уже имеет значительные владения или претендует на государственные посты в той или иной отрасли или бизнесе).

Необходимо отметить, что выезд за рубеж на обучение — также один из способов расширения численности диаспор вьетнамцев за рубежом для ведения международного бизнеса. Наиболее влиятельная национальная диаспора вьетнамцев, по ряду оценок, проживает в США, и начала формироваться там в середине прошлого, XX в. В период перехода к рыночным отношениям в 1990-х гг. связи между зарубежной диаспорой и основным населением страны усилились, особенно в сфере бизнеса. Это дало толчок к «перетоку» организационного и коммерческого опыта выехавших ранее за рубеж вьетнамцев для применения в проектах, в частных компаниях и государственных организациях внутри страны.

Вьетнамцы в США занимаются разными видами бизнеса, включая строительный, торговый и др. С учетом того, что в 2000–2010-е гг. в США существенно возрос объем экспорта вьетнамской мебели, изготавливаемой зачастую из элитных сортов деревьев по индивидуальному заказу потребителей, выросло и влияние той части вьетнамской диаспоры в США, которая занимается оказанием торговых и посреднических услуг между производителями мебели на частных предприятиях Южного Вьетнама и заказчиками — жителями США.

Несмотря на то что вьетнамцы — эмигранты («вьеткеу») предпочитают вести дела с опорой на собственные или дружественные компании, занимающиеся производством во Вьетнаме, как в ЛПК, так и в других отраслях, они также осуществляют и многочисленные закупки мебели и другой продукции у производителей из ряда других стран АТР, включая Мьянму, Индонезию, Малайзию, Китай.

В это же время производители в отраслях ЛПК из Северного Вьетнама также поставляют часть своей продукции через торговые сети, организованные ранее выходцами из Южного Вьетнама. Таким образом, осуществляется взаимопроникновение делового опыта между представителями разных частей страны. Представители ЛПК из северных частей страны, как правило, занимаются производством продукции первичной переработки, целлюлозы, реже — мебели и ДВП, а также выращиванием леса, лесовосстановлением. В российских вузах, в частности, в Санкт-Петербургском государственном лесотехническом университете, будущие специалисты и руководители ЛПК СРВ получают ценный опыт и знания по методикам лесовыращивания, ухода за лесами, технологиям деревообработки.

Наличие значительной вьетнамской диаспоры в городе позволяет также осуществлять общение, открывать медицинские центры, в которых применяются приемы и технологии национальной медицины, заведения общественного питания и другие места работы и досуга, в которых проживающие в городе вьетнамцы могут встречаться, обмениваться разнообразным опытом, принимать гостей из числа местных жителей, петербуржцев.

Ключевыми элементами повышения качества «человеческого капитала» в ходе обучения вьетнамских студентов в вузах Санкт-Петербурга, таким образом, следует считать:

- наличие качественного технологического и управленческо-экономического высшего образования, предоставляемого вузами;
- наличие возможностей стажировок на крупных лесозаготовительных и лесоперерабатывающих предприятиях Ленинградской области и других регионов России в рамках образовательного процесса;
- наличие диаспоры внутри города, позволяющей реализовать как потребности общения во время пребывания в России, так и возможности реализации в по-

следующем с открытием собственного бизнеса, расширением контактов с местными жителями, петербуржцами.

Заключение и основные выводы

В статье был рассмотрен ряд актуальных понятий, связанных с развитием человеческого капитала в рамках реализации процессов зарубежного (международного) обучения и стажировок, включая:

- распределение численности выезжающих на обучение за рубеж студентов по принимающим странам для студентов из таких стран, как Вьетнам и Китай;
- система мотивов и стимулов, определяющих решение конкретных родителей конкретного студента о его отправке на зарубежное обучение;
- современная форма соединения высшего образования со стажировками в известных и привлекательных для студентов из-за рубежа компаниях «принимающей» страны, что является эффективным функциональным и имиджевым приемом для привлечения студентов из-за рубежа;
- ключевые элементы повышения качества «человеческого капитала» в ходе обучения вьетнамских студентов в вузах Санкт-Петербурга.

На основе изложенного можно сделать вывод о том, что российским вузам, в частности вузам, связанным с подготовкой специалистов для ЛПК, следует более активно пропагандировать свои образовательные услуги во Вьетнаме, указывая на наличие современной технологической и образовательной базы, использовании знаний и технологий, которые применяются в передовых компаниях ЛПК Канады, стран Скандинавии, США, России.

Дальнейшие исследования в рамках выбранной области, по мнению авторов, могут быть нацелены на повышение широты знаний, охвата новых объектов исследования, а одна из важных задач будет состоять в том, чтобы наметить пути повышения эффективности международного образовательного обмена между Вьетнамом и Россией, другими дружественными странами.

Литература

1. Быченко Ю. Г. Управление развитием человеческого капитала. Саратов : Сарат. гос. аграр. ун-т, 2005.
2. Ван Бин. Экономические факторы, влияющие на международное образовательное сотрудничество между КНР и РФ, и способы его оптимизации // Вестник ВГУЭС. Территория новых возможностей. 2014. № 4. С. 63–66.
3. Веселов Д. А. Переход от стагнации к развитию в теории экономического роста с человеческим капиталом : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики». М., 2012.
4. Диденко Д. В. Интеллектуально-экономическая экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии. СПб. : Алетей, 2015.
5. Логвиненко И. С. Интеграционные процессы высшего образования на примере стран Азиатско-Тихоокеанского региона // Вестник ВГУЭС. Территория новых возможностей. 2018. № 4. С. 67–74.
6. Нгуен Т. Н., Нгуен В. Л. Влияние мирового рынка на особенности развития лесопромышленного комплекса стран Азиатско-Тихоокеанского региона // Управленческое консультирование. 2016. № 4. С. 281–289.
7. Нгуен Т. Н., Нгуен В. Л. Государственное регулирование лесопромышленного комплекса во Вьетнаме // Управленческое консультирование. 2016. № 10. С. 253–262.
8. Радужинский Д. А. Оценка интегрального экономического эффекта от реализации инновационных проектов в рамках государственно-частного партнерства с учетом их коммуникативной составляющей // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2017. Т. 16. № 4. С. 623–641.

9. Радужинский Д. А. Оценка интегрального экономического эффекта от привлечения иностранных партнеров в проекты государственно-частного партнерства, связанные с созданием инновационной продукции // Деньги и кредит. 2017. № 10. С. 33–39.
10. Рязанцев С. В., Письменная Е. Е. Миграционные планы вьетнамской молодежи в контексте российской политики привлечения образовательных мигрантов // Вьетнамские исследования. 2017. № 7. С. 204–211.
11. Сагинова О. В. Проблемы и перспективы интернационализации высшего образования // Экономика образования. 2005. № 1. С. 38–48.
12. Хайкин М. М. Управление сферой услуг в развитии человеческого капитала. Санкт-Петербург, СПбГУЭиФ, 2010.

Об авторах:

Доан Тхи Май Хьонг, Университет труда и социальных вопросов (Вьетнам), кандидат экономических наук

Нгуен Ван Лок, директор по экономике ООО «Грифон персонал» (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат экономических наук; vanlocspb@mail.ru

References

1. Bychenko Yu. G. Management of the human capital development. Saratov: Saratov State Agrarian University, 2005. (In rus)
2. Wang Bing. The economic factors influencing the international educational cooperation between the People's Republic of China and the Russian Federation, and ways of its optimization // Messenger of VSUES. Territory of new opportunities [Vestnik VGUES. Territoriya novykh vozmozhnostei]. 2014. N 4. P. 63–66. (In rus)
3. Veselov D. A. Transition from stagnation to development in the theory of economic growth with the human capital. Dissertation abstract. National Research University Higher School of Economics. M., 2012. (In rus)
4. Didenko D. V. Intellectually capacious economy: the human capital in the Russian and world social and economic development. SPb. : Aletheia, 2015. (In rus)
5. Logvinenko I. S. Integration processes of the higher education on the example of the countries of the Pacific Rim // VSUES Bulletin. Territory of new opportunities [Vestnik VGUES. Territoriya novykh vozmozhnostei]. 2018. N 4. P. 67–74. (In rus)
6. Nguyen T. N., Nguyen V. L., Influence of the world market on features of development of timber processing complex of the countries of the Pacific Rim // Administrative consulting [Upravlencheskoe konsul'tirovanie]. 2016. N 4. P. 281–289. (In rus)
7. Nguyen T. N., Nguyen V. L. State regulation of timber processing complex in Vietnam // Administrative consulting [Upravlencheskoe konsul'tirovanie]. 2016. N 10. P. 253–262. (In rus)
8. Radushinsky D. A. Assessment of integrated economic effect of implementation of innovative projects within public-private partnership taking into account their communicative component // Messenger UrFU. Series economy and management [Vestnik UrFU. Seriya ekonomika i upravlenie]. 2017. V. 16, N 4. P. 623–641. (In rus)
9. Radushinsky D. A. Assessment of integrated economic effect of involvement of foreign partners in the projects of public-private partnership connected with creation of innovative products // Money and the credit [Den'gi i kredit]. 2017. N 10. P. 33–39. (In rus)
10. Ryazantsev S. V., Pismennaya E. E. Migration plans of the Vietnamese youth in the context of the Russian policy to attract educational migrants // Vietnamese researches [V'etnamskie issledovaniya]. 2017. N 7. P. 204–211. (In rus)
11. Saginova O. V. Problems and prospects of internationalization of the higher education // Education Economy [Ekonomika obrazovaniya]. 2005. N 1. P. 38–48. (In rus)
12. Khaykin M. M. Management of services sector in development of the human capital. St. Petersburg, SPbSUEF, 2010. (In rus)

About the authors:

Doan T. M. H., University of Labor and Social affairs (Vietnam), PhD in Economics
Nguyen Van Loc, Director of Economics of LLC "Griffin-staff" (St. Petersburg, Russian Federation), PhD in Economics; vanlocspb@mail.ru