

Социальный капитал как стратегический механизм аккультурации трудовых мигрантов

Агамали К. Мамедов

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
Москва, Россия, aktnaika@yandex.ru*

Ольга Ю. Мясникова

*Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Москва, Россия, o_myasnikova@mail.ru*

Аннотация. В статье анализируются тенденции и специфика аккультурации трудовых мигрантов и ее взаимосвязь с социальным капиталом. Выделены ключевые аспекты социокультурной адаптации мигрантов, прямо или косвенно влияющие на формы их интеграции в принимающее общество. Отмечено, что наличие социального капитала в мигрантской среде имеет критически важное значение как для «мягкого» включения мигрантов в новые условия, так и для распространения девиантных форм взаимодействия с принимающим обществом. Рассмотрены социокультурные и социопсихологические факторы, способствующие формированию адекватных условий для эффективной аккультурации мигрантских сообществ с учетом их этнических особенностей. Выделено, что наличие социального капитала сторон (мигрантов и принимающего общества) при благоприятных условиях создает оптимальное коммуникационное пространство, в рамках которого происходит социокультурный взаимообмен, эффективность которого обуславливает оптимальный баланс для профессионального и культурного включения мигрантов в новую для них среду.

Ключевые слова: аккультурация, социальный капитал, трудовые мигранты, адаптация и интеграция в новую среду

Для цитирования: Мамедов А.К., Мясникова О.Ю. Социальный капитал как стратегический механизм аккультурации трудовых мигрантов // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2024. № 1. С. 49–63. DOI: 10.28995/2073-6304-2024-1-49-63

Social capital as a strategic mechanism for the acculturation of labor migrants

Agamalii K. Mamedov

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
akmnauka@yandex.ru

Ol'ga Yu. Myasnikova

Moscow University for Industry and Finance "Synergy", Moscow, Russia
o_myasnikova@mail.ru

Abstract. The article analyzes the trends and specifics in the acculturation of labor migrants and its relationship with social capital. The key aspects of the sociocultural adaptation of migrants are highlighted, directly or indirectly influencing the forms of their integration into the host society. It is noted that the presence of social capital in the migrant community is critically important both for the “gentle” incorporation of migrants into the new environment and for the spread of deviant forms of interaction with the host society. The sociocultural and socio-psychological factors that contribute to the formation of adequate conditions for the effective acculturation of migrant communities, taking into account their ethnic characteristics, are considered. It is highlighted that the presence of social capital of the parties (migrants and the host society), under favorable conditions, creates an optimal communication space within which sociocultural exchange occurs, the effectiveness of which determines the optimal balance for the professional and cultural inclusion of migrants in for them new environment.

Keywords: acculturation, social capital, labor migrants, adaptation and integration into a new environment

For citation: Mamedov, A.K. and Myasnikova, O.Yu. (2024), “Social capital as a strategic mechanism for the acculturation of labor migrants”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Economics. Management. Law” Series*, no. 1, pp. 49-63, DOI: 10.28995/2073-6304-2024-1-49-63

Современный этап развития России характеризуется сложными объективными факторами и процессами, в рамках которых проблематика миграции является одной из актуальнейших проблем, остро и полномасштабно влияющей на социально-экономическую, социокультурную, экономическую, политическую сферы жизнедеятельности российского общества.

Миграционные потоки, ставшие повседневной реальностью в настоящее время, все чаще приобретают неконтролируемые формы, масштабность и характер которых зачастую угрожает национальной безопасности страны [Зенкина и др. 2023].

Проблема стихийности и социальной дезорганизации определила необходимость формирования четкой государственной миграционной политики построения жесткой и одновременно адекватной законодательной базы, то есть создания полномасштабной системы государственного регулирования и контроля миграционных процессов.

В силу этого особую актуальность приобретает проблема адаптации трудовых мигрантов. Практика показывает, что российский рынок труда в условиях демографического спада, по утверждениям некоторых аналитиков, безусловно, нуждается в рабочих ресурсах, причем нередко звучат цифры 1,1 млн работников, но неконтролируемость внешнего потока рабочей силы, коррупционность структур, реализующих миграционную политику, создают значительные сложности для реализации адаптационных программ для трудовых мигрантов.

Кроме того, современные научно-методические подходы, концепции и теории, в рамках которых проводятся исследования как миграционных процессов в целом, так и проблематики адаптации мигрантов в частности, недостаточно полно используют имеющиеся немалые научные ресурсы [Сопилко, Горбачева 2022]. Сегодня со всей очевидностью осознано, что решение проблем трудовой адаптации мигрантов требует, в первую очередь, комплексного системного научно-методического подхода в единстве теоретического изучения и формирования практических методик.

Несомненно, уже накоплен значительный опыт в теоретико-методологической базе относительно механизмов трудовой адаптации мигрантов в принимающей среде, существует ряд научных концепций, в которых отражен как российский, так и зарубежный опыт. Аккумулируя научный опыт, можно утверждать, что решение вопросов адаптации трудовых мигрантов будет эффективным только при комплексной реализации экономических, политических, социально-бытовых, культурных, психологических и других аспектов интеграции приезжих¹. Вместе с тем современные процессы адаптации трудовых мигрантов, проблемы, тенденции и специфика мероприятий, реализуемых в настоящее время, показывают, что одним из актуальных факторов, влияющих на процессы адаптации мигрантов, выступает *социальный капитал*.

¹ Концепции демографического развития Российской Федерации на период до 2025 года / Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

Понятие «социальный капитал» в научные практики включено сравнительно недавно, исследования в данном направлении только формируются, и трактовка данного понятия осуществляется в большей степени субъективно и во многом зависит от того, какого научного направления придерживаются ее авторы.

С позиций авторов, социальный капитал позиционируется как дефиниция междисциплинарного порядка и, исходя из этого, авторская позиция рассматривает данный феномен как совокупность форм и видов взаимодействий индивидов, которые актуализируются на групповом уровне и, осуществляясь на основе устойчивых и взаимно признанных неформальных институтов доверия, солидарности, сотрудничества и общности интересов, создают условия для активной совместной деятельности, направленной на достижение социального и/или экономического эффекта.

Применительно к проблематике адаптации трудовых мигрантов социальный капитал рассматривается в контексте социокультурного взаимодействия мигрантов и принимающей стороны, которое осуществляется как в совместной трудовой деятельности, так и на бытовом уровне. В результате такого взаимодействия устанавливаются потенциальные возможности для формирования коммуникационного пространства, в рамках которого перспективность культурных изменений (аккультурации) мигрантов принимает характер объективной закономерности. Вместе с тем современные практики показывают, что данные процессы могут иметь как положительные результаты, когда обе стороны обогащаются культурным опытом в процессе активной культурной диффузии, так и негативные последствия, проявляющиеся зачастую в групповых эксцессах неприятия культурных установок страны-реципиента. При этом исследователи проблем аккультурации (Д. Берри, А. Шюц, Н.М. Лебедева, Н.А. Селиверстова, Д.Ю. Зубарев, Т.Г. Стефаненко и др.) рассматривают данное явление с позиций нейтрально-положительной, хотя и неоднозначной, коннотации [Хижняк 2022].

С позиций понимания проблематики аккультурации мигрантов как реализации социального капитала сторон (мигрантов и принимающей стороны) необходимо отметить, что процесс трудовой адаптации представляет собой коммуникационную дихотомию, в которой взаимодействуют два социокультурных субъекта: трудовой мигрант, с одной стороны, и принимающая среда – с другой. Коммуникация между этими акторами реали-

зуется как на формальном уровне, представленном формальными институтами обеих сторон, так и неформальными институтами, функционирующими и в мигрантских сообществах, и в принимающем обществе [Мамедов, Липай 2011].

Соответственно, в рамках этих уровней выстраиваются два уровня отношений. Первый уровень формируется системой формальных институтов (государственные органы, общественные организации, законодательная система и т. п.), в рамках деятельности которых осуществляется государственное регулирование миграционных процессов и реализация государственной миграционной политики.

В настоящее время миграционная политика сформирована с учетом общефедеральных законов и региональной специфики. Однако реализация выбранной стратегии столкнулась с рядом трудностей, связанных с несогласованностью в деятельности различных министерств и ведомств, в рамках которых реализовывается реальная миграционная политика. Так, например, ряд ведомств, промышленность, стройиндустрия выдвигают весьма обоснованные требования о необходимости увеличения объема трудовых мигрантов, в то время как силовые структуры по причине своей оптики рассмотрения проводят ограничительную миграционную политику. Подобная ситуация наблюдается и по другим аспектам реализации миграционной политики.

Формальные институты России как принимающего общества, реализующие миграционную политику, представлены такими учреждениями, как Главное управление по вопросам миграции Москвы, входящее в структуру МВД России (ГУВМ МВД России), Многофункциональные миграционные центры (далее – ММЦ), в рамках которых действуют Биржи труда для мигрантов, а также ряд негосударственных организаций, занимающихся трудоустройством мигрантов (например, ООО «Московский центр трудового обмена», ООО «Кадровое агентство «Миграционная биржа труда»» и иные).

Создание подобных организаций призвано вытеснить ныне существующие неформальные, в большинстве случаев нелегальные, посреднические конторы, оказывающие услуги по трудоустройству мигрантов, медицинских справок, разрешений на работу и т. п. Так, например, с момента принятия закона о необходимости получения языкового сертификата органами МВД выявлены многочисленные случаи выдачи поддельных сертификатов.

Деятельность формальных институтов со стороны мигрантов представлена в Москве разнообразными общественными

организациями, диаспорами, землячествами, которые проводят активную деятельность в области адаптации мигрантов, оказывая последним как финансовую поддержку, так и помощь в языковой, культурной и психологической адаптации. Вместе с тем из-за недостаточной информированности о деятельности подобных организаций основной процент мигрантов не имеют представления об этих институтах, посему и остаются вне правового поля, что не может не повлиять на ежедневные поведенческие практики.

Анализ существующей ситуации показывает, что в рамках коммуникативного взаимодействия формальных и неформальных институтов *на первой стадии адаптации* трудового мигранта доминирующим является объем социального капитала, проявляющегося на уровне личных контактов, где главными акторами коммуникативного процесса являются сами мигранты и представители этнических сообществ (так называемые посредники при трудоустройстве) – рис. 1.

На схеме, представленной на рис. 1, видно, что формальные/официальные связи мигрантов на первой стадии адаптации достаточно редки, более распространены неформальные связи, где в полном объеме реализуется социальный капитал трудового мигранта. То есть первичное вхождение в принимающее обще-

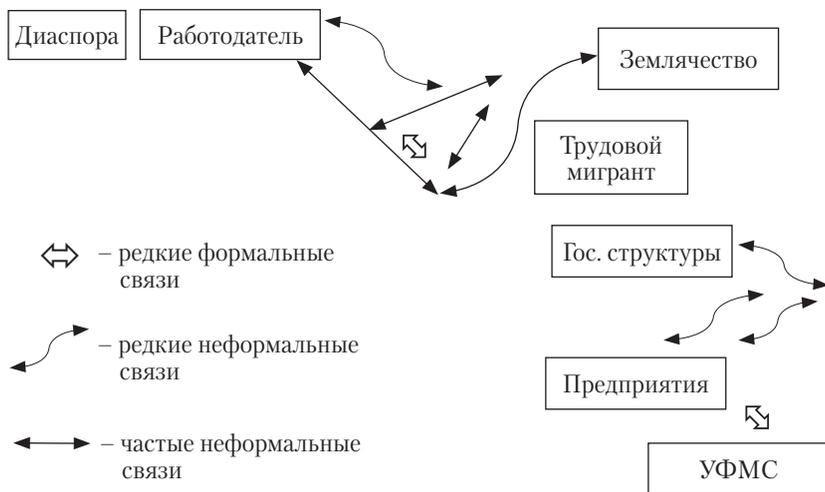


Рис. 1. Коммуникативные взаимодействия на первой стадии адаптационного процесса трудовых мигрантов

ство осуществляется через неформальные каналы. Зачастую мигранты практически не взаимодействуют с государственными структурами (за исключением силовых) и получают необходимые документы либо через работодателя, либо через посреднические конторы, либо непосредственно через диаспоры. То есть наибольшее число формальных и неформальных каналов/взаимодействий присутствует у диаспор, которые, по сути, и осуществляют процедуру первичной адаптации мигранта.

Во многом эта ситуация инициирована принимающим обществом и, по сути, закреплена на законодательном уровне [Дмитриев, Пядухов 2019; Татарко 2018; Штейнберг 2010]. Эта ситуация устраивает обе стороны.

Соответственно, насколько «адекватно» относится диаспора/землячество к принимающему государству и обществу, настолько будет осуществляться формальные и неформальные взаимодействия. В настоящее время отношения в рамках системы взаимодействия, представленные на рис. 2, можно охарактеризовать как негативные.

На схеме показано, что наибольший уровень негативного отношения в системе «мигрант–принимающее общество» к государственным организациям. На схеме также показано противоборство между землячеством и диаспорой, а также «страх» работодателя к этим национальным анклавам. Причины негативного отношения в рамках «работодатель – национальные анклавы» лежат в плоскости коррупционной составляющей и экономической зависимости этих элементов системы друг от друга [Юдина 2015].

Решение этой проблемы обуславливается необходимостью выработки единой стратегии, в рамках которой диаспоры/зем-

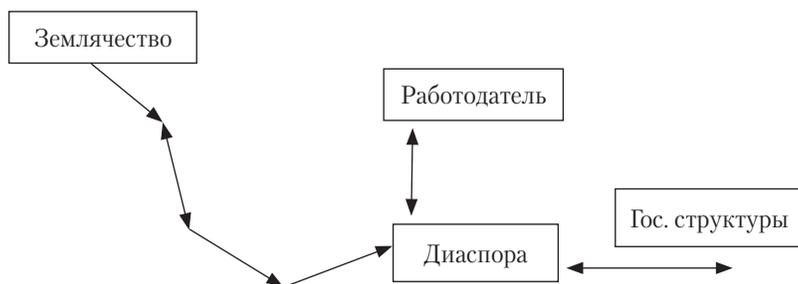


Рис. 2. Коммуникативное взаимодействие формальных и неформальных элементов системы адаптации трудовых мигрантов

лячества должны синхронизировать совместно с государственными институтами действия как по упорядочению различных потоков миграции, так и по процедурам их интеграции в российское общество. Политика динамичного взаимодействия стала бы наиболее приемлемым вариантом. Насколько это актуально, видно из представленных схем, которые показывают, что в настоящее время коммуникационные взаимодействия формальных/неформальных институтов мигрантов и формальных/неформальных институтов принимающего общества практически не функционируют, а создают поле для коррупции, криминала и нелегального рынка рабочей силы.

Существующая на сегодняшний день система формальных институтов, то есть организаций, созданных и поддерживаемых государством, по сути, «задает правила игры» (часто коррупционные), что в результате приводит к бездействию этих организаций, а следовательно, отчуждению от данных институций. Наоборот, неформальные институты (например, институт землячества со стороны мигрантов или же институт посредников со стороны принимающего общества) сформировались как рефлексия на установленные «правила игры» благодаря потребностям системы. Соответственно, они более функциональны и не вызывают, в силу этого, негативного отношения у мигрантов. Их взаимодействия формируют устойчивую систему социального капитала мигранта и строятся на исключительном доверии и общности интересов. Кроме того, эти институты в некотором роде дистанцированы от государства, но вместе с тем они необходимы именно с тем набором функций, которые они имеют, что делает их более успешными, чем «официально признанная» диаспора. В силу этого трудовая миграция, особенно в мегаполисах, порождает довольно опасное явление, а именно формирование закрытых социальных общностей по национально-этническому признаку, члены которых сконцентрированы на индивидуальных и этнически-групповых интересах, не только пренебрегая, но и зачастую и отвергая потребности и интересы принимающего общества и государства.

Не менее проблематична ситуация в системе отношений «трудовой мигрант – работодатель», которая наблюдается на второй стадии адаптации мигрантов – в процессе их трудовой деятельности. Авторами было осуществлено исследование, в рамках которого было проведено интервьюирование 91 сотрудника частной строительной компании. В число респондентов входило 48 трудовых мигрантов и 43 российских сотрудника, в том числе 8 человек – представители руководящего состава.

Результаты исследования показали, что трудовые мигранты воспринимаются исключительно как дешевая и неквалифицированная рабочая сила для достижения краткосрочных тактических целей (сезонные рабочие, найм «на объект» и т. п.). Сотрудники и руководители особо отмечали низкий уровень профессиональной подготовки мигрантов, незнание русского языка, нежелание и/или неспособность повышать профессиональный или языковой уровень. При этом опрошенные трудовые мигранты высказали удовлетворенность своим положением (более 90% опрошенных), а низкому профессиональному уровню большинство из них не придает никакого значения (89%) и не считает необходимым его повышать (71,5%). Главная причина такого положения, выявленная в ходе исследования, – низкий «языковой порог» трудовых мигрантов и отсутствие стремления осваивать русский язык, в том числе и профессиональную терминологию. По мнению опрошенных специалистов и руководителей, это ограничивает как профессиональное общение, так и возможность обучения мигрантов и привлечения их к более квалифицированному труду (98%). При этом сами мигранты не считают незнание языка препятствием для осуществления ими трудовой деятельности. Основная масса опрошенных заявили, что их уровень знания русского языка является достаточным для рабочего общения (92,3%), а профессиональное развитие ими практически не рассматривается. Также опросы показали, что мигранты не испытывают желания к внепрофессиональному общению, они не интересуются проблемами и перспективами компании, не проявляют интереса к истории и культуре города, в котором работают и проживают (84,7%; 96,5%; 91,3%). Особо респонденты из числа сотрудников и руководители отмечали такие факты, как отсутствие у трудовых мигрантов желания полноценно работать, ответственно и в полной мере выполнять свои трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину (83,2%; 93,6%, 91,7% соответственно), а также ярко выраженную материальную ориентацию. Последнее как приоритет в жизненных ориентирах мигрантов отмечают как российские специалисты, так и сами мигранты.

Необходимо отметить, что данные авторского исследования коррелируют с результатами аналогичных исследований, которые проводились государственными и общественными организациями. Выявленные факты, а также материалы многочисленных полицейских сводок сформировали устойчивый образ-стереотип трудового мигранта как временного/сезонного не-

квалифицированного работника, не желающего развиваться и повышать свой профессиональный уровень, чья деятельность ориентирована только на материальные выгоды «любым способом». При этом все исследования показывают, что в выборе между интересами этнического сообщества и личными интересами мигранты всегда в приоритете ставят интересы сообщества. Аналогичный выбор они делают между интересами принимающей стороны и интересами «своего» сообщества. Соответственно при таких перспективах решение вопросов адаптации мигрантов довольно проблематично.

В данном контексте интерес представляют исследования социопсихологических аспектов адаптации трудовых мигрантов, которые отмечают как нейтральное, так и негативное отношение мигрантов к стране-реципиенту, что является определенной формой рефлексии на принимающее общество, его культурные, религиозные и иные установки, проявляющейся в этнической среде. Страна-реципиент рассматривается только с позиции возможностей экономических перспектив для мигранта и, исходя из подобной установки, мигрант не стремится интегрироваться в социум принимающей стороны, а стремится только обеспечить себе и своей семье материальное благополучие. Мотивация на подобную оценку принимающей стороны во многом исключает негативное восприятие своего положения, трудовой деятельности и/или иных аспектов пребывания в другой стране. Это подтверждают исследования психологических аспектов адаптации. В частности, на ранних стадиях трудовой деятельности (2-3 месяца работы) такие показатели, как неудовлетворенность работой (12,04 балла), нервно-психологическое напряжение (8,42 балла), рабочая тревожность (14,19), находятся в пределах нормы (0–26 баллов). То есть мигранты на стадии первичной трудовой адаптации, обладая психологической устойчивостью, а также будучи уверенными в поддержке диаспоры, не испытывают стрессов и довольны своим положением [Смирнова 2011].

Интерес представляют и такие результаты исследования, которые позволяют частично понять девиантное поведение мигрантов. В число психологических особенностей, обуславливающих поведенческие установки мигрантов, можно выделить прежде всего стратегии социальной роли «родителя», «старшего» по отношению не только к своим соотечественникам, но и к представителям принимающего общества, на которые с высокими показателями ориентированы мигранты из Таджикистана (78,6%), Киргизии (72,3%), Узбекистана 61,1%. Также

исследователи отмечают высокий уровень недоверия к стране-реципиенту, отсутствие коммуникативных навыков в формате принимающей страны, приоритет социально-поведенческих установок, принятых в «родной» стране и т. п. Наличие подобных характеристик препятствует формированию социокультурного баланса, способного обеспечить эффективную интеграцию в новое для мигранта общество.

С другой стороны, более масштабные исследования показывают, что сравнительно большая часть трудовых мигрантов ориентирована на продолжительное проживание в новом обществе, и многие из них стремятся хотя бы «внешне» принять правила жизнедеятельности, поведенческие установки нового общества.

В данном контексте важным аспектом реализации политики адаптации трудовых мигрантов является тот факт, насколько сами мигранты настроены на интеграцию в социум. Авторы согласны с мнением российского исследователя В.И. Мукомеля о том, что мероприятия по адаптации мигрантов должны строиться на дифференцированном подходе, так как различные группы мигрантов по-разному проходят процессы интеграции. Так, репатриантам-соотечественникам, иммигрантам гораздо легче адаптироваться, чем тем трудовым мигрантам, которые изначально не получили четких и ясных знаний о процедурах языковой, культурной, социальной, экономической адаптации и интеграции [Мукомель 2019] – табл. 1.

Таблица 1

Потребности разных групп мигрантов в адаптации/интеграции

Категории мигрантов	Языковая	Культурная	Социальная	Экономическая
Соотечественники	–	+	+	+
Иммигранты	+ /++	++	++	++
Гастарбайтеры	+	+	+	+

Примечание: ++ – интеграция, + – адаптация, – нет необходимости.

Источник: [Мукомель 2019].

В контексте этого важным для трудовой адаптации является анализ коммуникативных взаимодействий трудовых мигрантов и принимающего общества в контексте «удовлетво-

ренности – неудовлетворенности» сторон. На взгляд авторов, выявление проблемных зон именно в этом вопросе является базовым полем для последующего формирования адаптационных программ для трудовых мигрантов. Ведь именно в области социокультурного взаимодействия наиболее остро проявляются как негативные факторы, которые препятствуют трудовой адаптации, так и ресурсы, способствующие эффективной адаптации.

С другой стороны, столь же остро проблему включенности в принимающий социум оценивают и сами мигранты. Так, по открытым данным, 1/3 респондентов-мигрантов, проживающих в Москве, не принимают образа жизни мегаполиса, который противоречит привычным для них представлениям и жизненному укладу. Более половины респондентов критически оценивает «состояние цивилизации», в которую им предстоит интегрироваться и видеть в ней только способ обеспечить финансовое, социальное благополучие своих детей [Хижняк 2022; Цапенко 2011].

Эта тенденция наблюдается среди мигрантов практически всех национальностей, что на практике становится причиной анклавизации социальных групп мигрантов, в рамках которой мигранты декларативно позиционируют себя субъектами принимающего общества, но при этом их повседневная жизнь, коммуникативное взаимодействие «замкнуто» на национальный анклав (диаспору, землячество). Эта ситуация во многом является искусственно навязанной негативными факторами принимающего социума и традициями мигрантской культуры (клановость). В результате сложившаяся система национальных анклавов на фоне специфических условий мегаполиса и негативных факторов общественной жизни вытесняет/исключает мигрантов, стремящихся к интеграции, и/или провоцирует мигрантов на девиантное/маргинальное/криминальное поведение. Исследования показали, что в последнюю категорию, как правило, попадают трудовые мигранты, не ориентированные на интеграцию в принимающем социуме, нелегальные мигранты, так как они в большинстве своем не ассоциируют себя с принимающей средой, с ее ценностными и культурными установками, правилами и образом жизни. Вследствие этого, ведя маргинальный образ жизни, неприемлемый в обществе, в котором мигрант работает и живет, совершая преступления, он не считает, что нарушает правила общежития, зачастую лишь из-за того, что он их не знает. Это, разумеется, ни в коей мере не может быть оправданием противоправных действий.

С другой стороны, практика западных стран показывает, что либеральная толерантность в отношении мигрантов почти с необходимостью приводит к дезорганизации как самих мигрантов, так и ведет к социальным и политическим конфликтам (например, национальные конфликты во Франции).

В целом можно констатировать, что формирование социальной и трудовой идентичности мигрантов как условие их эффективной адаптации напрямую зависит от признания этнической и культурной определенности городов и иных поселений принимающей стороны. Позиционирование российских населенных пунктов, как исторически традиционной этнокультурной социальной системы, гражданской общности, стабильного рынка труда, обусловит формирование устойчивого поля для адаптации мигрантов. С другой стороны, позиционирование населенных пунктов как системы с многослойными этнокультурными социальными группами, как искусственного объединения индивидов приведет, а, по сути, и приводит, к анклавизации локации мигрантов. При этом политологи, эксперты отмечают, что существующая реальность показывает: несмотря на сильную анклавизацию мигрантов, через два-три года работы в столице их ментальность приближается к местной. Причем местной в узком смысле. При этом, по словам Сергея Градировского, селятся зарубежные мигранты, как правило, в наиболее маргинальных районах – по причине дешевизны, и модели поведения они перенимают соответствующие².

В силу этого от городских властей, общественных организаций, представителей бизнеса и общества требуется четкая выверенная политика, направленная на адаптацию/интеграцию мигрантов в российское сообщество, в которой главный акцент должен сместиться в плоскость социокультурной активизации общественных организаций мигрантов.

Литература

Дмитриев, Пядухов 2009 – *Дмитриев А.В., Пядухов Г.А.* Государство, принимающий социум, трудовые мигранты: конфликтное измерение практик взаимодействия // Полис. Политические исследования. 2009. № 6. С. 95–104.

² *Захаров М.* Миграционная Москва. По материалам совместного экспертного семинара «Полит.ру» и РАНХиГС о миграции как вызове и ресурсе для столицы. URL: <http://polit.ru/article/2021/10/13/migration/> (дата обращения 25 сентября 2023).

- URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Dmitriev_2019_6.pdf (дата обращения 25 сентября 2023).
- Зенкина др. 2023 – *Зенкина Е.В., Сопилко Н.Ю., Чавыкина М.А.* Безопасность интеграционного объединения: роль человеческих ресурсов ЕАЭС // *Международный научный журнал.* 2023. № 2 (89). С. 33–47.
- Мамедов, Липай 2011 – *Мамедов А.К., Липай Т.П.* Введение в теорию социальной стигматизация. Lap Lambert Academic Publishing CmbH&Co.KG Saarbrucken. 78 с.
- Мукомель 2019 – *Мукомель В.И.* Интеграция мигрантов: вызовы, политика, социальные практики // *Мир России.* 2019. № 1. С. 34–50.
- Смирнова 2011 – *Смирнова С.В.* Особенности адаптации трудовых мигрантов из стран Средней Азии // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология».* 2011. № 42. С. 94–100.
- Сопилко, Горбачева 2022 – *Сопилко Н.Ю., Горбачева В.В.* HR-аналитика в контексте повышения производительности труда на отраслевых предприятиях // *Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право.* 2022. № 4. С. 8–19. DOI: 10.28995/2073-6304-2022-4-8-19.
- Татарко 2018 – *Татарко А.Н.* Социальный капитал и аккультурационные стратегии как факторы социокультурной адаптации мигрантов из Центральной и Средней Азии в московском регионе // *Культурно-историческая психология.* 2018. Т. 14. № 2. С. 33–43.
- Хижняк 2022 – *Хижняк В.С.* Трудовая миграция и человеческий капитал в условиях глобализации: проблемы конституционно-правовой политики // *Государство и право.* 2022. № 9. С. 57–65. URL: <http://gospravo-journal.ru/s102694520022200-1-1/> (дата обращения 25 сентября 2023).
- Штейнберг 2010 – *Штейнберг И.Е.* Парадигма четырех «К» в исследованиях социальных сетей поддержки // *Социологические исследования.* 2010. № 5. С. 29–47.
- Цапенко 2011 – *Цапенко И.П.* ИКТ и глобальная мобильность труда // *Информационное общество.* 2011. № 2. С. 18–28.
- Юдина 2015 – *Юдина Т.Н.* Миграция и этническое разнообразие в московском мегаполисе: основные подходы к управлению // *Материалы Афанасьевских чтений.* 2015. № 13. С. 87–94.

References

- Dmitriev, A.V. and Pyadukhov, G.A. (2019), “The State, hosting socium and migrators: conflicting dimension of interaction practices”, *Polis. Political Studies*, no. 6, pp. 95–104, available at: http://www.civisbook.ru/files/File/Dmitriev_2019_6.pdf (Accessed 25 September 2023).
- Khizhnyak, V.S. (2022), “Labor migration and human capital in the context of globalization: problems of constitutional and legal policy”, *State and Law*, no. 9, pp. 57–65, available at: <http://gospravo-journal.ru/s102694520022200-1-1/> (Accessed 20 September 2023).
- Mamedov, A.K. and Lipai, T.P. (2011), *Introduction to the theory of social stigmatization*, Lap Lambert Academic Publishing CmbH&Co.KG Saarbrucken.

- Mukomel', V.I. (2019), "Integration of migrants: challenges, politics, social practices", *Universe of Russia*, no. 1, pp. 34–50.
- Shteinberg I.E. (2010), "Four-K paradigm in social support networks", *Sociological Studies*, no. 5, pp. 29–47.
- Smirnova, S.V. (2011), "Features of adaptation of migrant workers from Central Asia", *Bulletin of the South Ural State University. "Psychology" Series*, no. 42, pp. 94–100.
- Sopilko, N.Yu. and Gorbacheva, V.V. (2022), "HR analytics in the context of increasing labor productivity at industry companies", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law"*, no. 4, pp. 8–19, DOI: 10.28995/2073-6304-2022-4-8-19.
- Tatarko, A.N. (2018), "Social capital and acculturation strategies as factors of socio-cultural adaptation of migrants from Central and Central Asia in Moscow region", *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya = Cultural-historical psychology*, vol. 14, no. 2, pp. 33–43. doi: 10.17759/chp.2018140204.
- Tsapenko, I.P. (2011), "ICT and the global mobility of labor", *Information Society Journal*, no. 2, pp. 18–28.
- Yudina, T.N. (2015), "Migration and ethnic diversity in the Moscow megalopolis. The main approaches to management", *Materials of the Afanasiev Conference*, no. 13, pp. 87–94.
- Zenkina, E.V., Sopilko, N.Yu. and Chavykina, M.A. (2023), "Security of the integration association. The role of human resources of the EAEU", *International Scientific Journal*, no. 2 (89), pp. 33–47.

Информация об авторах

Агамали К. Мамедов, доктор социологических наук, профессор, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия; 119991, Россия, Москва, Ленинские горы, 1; akmnauka@yandex.ru

Ольга Ю. Мясникова, кандидат экономических наук, доцент, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва, Россия; 105318, Россия, Москва, Измайловский Вал, д. 2; o_myasnikova@mail.ru

Information about authors

Agamali K. Mamedov, Dr. of Sci. (Sociology), professor, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia; bld. 1, Leninskie Gory, Moscow, Russia, 119991, akmnauka@yandex.ru

Ol'ga Yu. Myasnikova, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Moscow Financial and Industrial University "Synergy", Moscow, Russia; bld. 2, Izmailovskii Val, Moscow, Russia, 105318; o_myasnikova@mail.ru