

AUDIT 2026, 1 (51), səh. 136-145.
AUDIT 2026, 1 (51), pp. 136-145.
АУДИТ 2026, 1 (51), стр. 136-145.

DOI: 10.59610/bbu1.2026.1.12.

*Султанов Кямран Огтай оглы,
докторант,
Бакинский Университет Бизнеса
ORCID ID: 0009-0009-7863-5026
E-mail: kamran.sultanov.efc@gmail.com
© Султанов К.О., 2026*

JEL: F22, J24, J61, O15
УДК: 314.7; 331.5; 330.59

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНЕЙ МИГРАЦИИ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ АЗЕРБАЙДЖАНА

Р Е З Ю М Е

Цель исследования – проанализировать как внешняя (международная) миграция населения влияет на человеческий капитал Азербайджана, выделив ключевые каналы потерь и возможные механизмы компенсации на уровне рынка труда и демографической структуры.

Методология исследования – обзор и тематический анализ академической литературы; описательный и структурно-динамический анализ официальных статистических данных о миграции в Азербайджане; сравнительная интерпретация и визуализация результатов для выявления влияния внешней миграции на человеческий капитал.

Практическая значимость исследования – результаты могут быть использованы при разработке мер по удержанию и возврату квалифицированных кадров, настройке миграционной и образовательной политики, а также при оценке рисков «утечки» человеческого капитала для несырьевого роста.

Результаты исследования – выявлена фазовая динамика внешней миграции: периоды относительной стабилизации сменяются усилением миграционного оттока, что влияет на состояние человеческого капитала. Установлена выраженная возрастная селективность потоков с концентрацией в экономически активных группах; сопоставление профилей прибывших и выехавших указывает на повышенный риск потерь накопленного человеческого капитала. Обоснованы направления компенсации: реинтеграция возвращающихся, стимулы удержания квалифицированных кадров, селективное привлечение компетенций извне и трансфер знаний через диаспоры.

Оригинальность и научная новизна исследования – выполнен анализ внешней миграции в Азербайджане до 2024 г. с подходом «баланс потерь и компенсаций» человеческого капитала; предложен набор индикаторов миграционной селективности (возрастные доли, коэффициенты концентрации направлений) и практико-ориентированные рекомендации по «компенсационному пакету».

Ключевые слова: внешняя миграция, человеческий капитал, утечка мозгов, рынок труда, демография, миграционная политика, диаспора.

ВВЕДЕНИЕ

Внешняя миграция выступает одним из ключевых факторов динамики человеческого капитала, поскольку затрагивает наиболее мобильную часть населения и, как правило, отличается селективностью по возрасту, образованию и профессиональным навыкам. Для Азербайджана, в настоящее время, международная миграция выполняет двойственную роль: с одной стороны, она может усиливать риски «утечки» трудовых и предпринимательских компетенций, с другой — обеспечивать приток человеческих ресурсов, денежных переводов, знаний и деловых связей через диаспору [1–3].

Особенность обсуждения миграции в контексте человеческого капитала состоит в необходимости различать объёмы потоков и их качество. Даже при положительном миграционном сальдо экономика может сталкиваться с чистыми потерями человеческого капитала, если выбывает значительная доля населения трудоспособного и «пикового» по производительности возраста (обычно 20–44 года), а прибывают преимущественно лица старших возрастов или не вовлечённые в рынок труда. Поэтому задача исследования — сопоставить количественные тренды внешней миграции с её половозрастной структурой и географией направлений, а затем интерпретировать полученные результаты через призму потерь и компенсаций человеческого капитала [4–6].

Теоретические основы

В современной литературе влияние международной миграции на человеческий капитал рассматривается как результат взаимодействия трёх групп механизмов: (1) селективность миграции (кто уезжает и кто приезжает); (2) поведенческие эффекты (инвестиции в образование и навыки, стимулируемые миграционными ожиданиями); (3) трансграничные потоки ресурсов (денежные переводы, трансфер знаний, предпринимательские сети). При этом негативная трактовка «утечки мозгов» всё чаще дополняется концепциями «обмена мозгами» (brain exchange) и «циркуляции мозгов» (brain circulation), когда эмиграция может приводить к возврату части мигрантов с накопленными навыками и капиталом [6–8].

В прикладном плане для рынка труда важен баланс между потерями (сокращение предложения квалифицированной рабочей силы, фискальные издержки на образование и здравоохранение, усиление диспропорций возрастной структуры) и компенсациями (приток работников, рост переводов, технологические и управленческие знания, расширение экспортных возможностей через диаспору). В качестве ориентиров для регулирования трудовой миграции полезны подходы, предлагающие рассматривать миграционную политику как часть общей системы управления рынком труда — через инструменты легализации занятости, подготовки кадров, признания квалификаций и двусторонних соглашений о трудовой мобильности [4; 9].

Количественные тренды внешней миграции

Официальная статистика по прибывшим и выехавшим на постоянное проживание показывает смену режима миграционной динамики. В 1995–2007 гг. Азербайджан характеризовался отрицательным миграционным сальдо: среднегодовое число выехавших составляло около 7,8 тыс. человек, тогда как среднегодовое число прибывших — 3,8 тыс., а среднее сальдо — –4,0 тыс. человек. Начиная с 2008 г. Наблюдается устойчивое

AUDİT 2026, 1 (51), səh. 136-145.

AUDIT 2026, 1 (51), pp. 136-145.

АУДИТ 2026, 1 (51), стр. 136-145.

положительное сальдо (в среднем +1,35 тыс. человек в год в 2008–2024 гг.), что отражает как стабилизацию социально-экономических условий, так и изменение структуры региональных миграционных потоков [1].

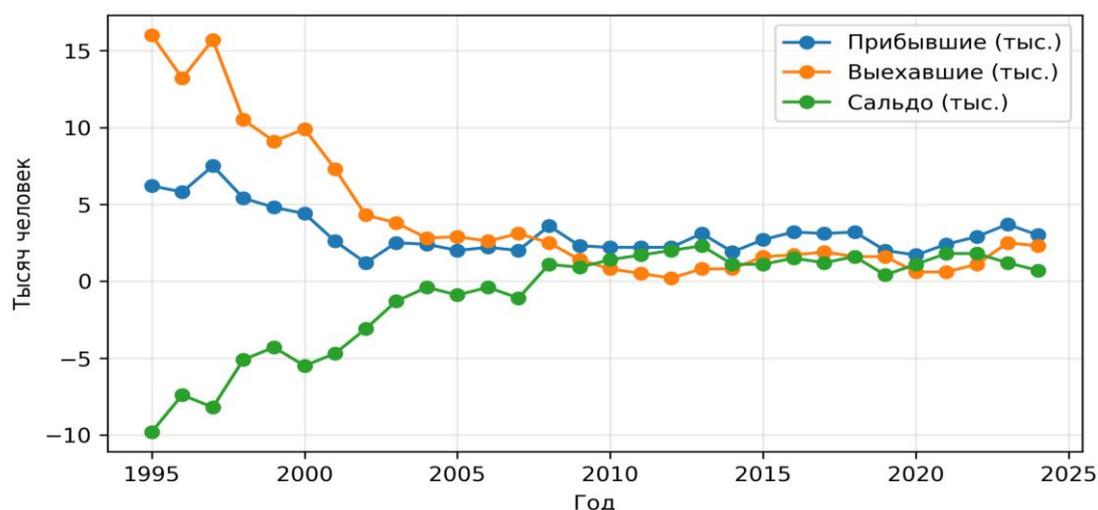
Сводные показатели по прибывшим, выехавшим и сальдо представлены в таблице 1, а общая динамика — на рисунке 1.

Таблица 1.

Международная миграция населения Азербайджана, 2000–2024 гг.

Год	Прибывшие, тыс. чел.	Выехавшие, тыс. чел.	Сальдо, тыс. чел.
1995	6.2	16.0	-9.8
2000	4.4	9.9	-5.5
2005	2.0	2.9	-0.9
2010	2.2	0.8	1.4
2015	2.7	1.6	1.1
2020	1.7	0.6	1.1
2021	2.4	0.6	1.8
2022	2.9	1.1	1.8
2023	3.7	2.5	1.2
2024	3.0	2.3	0.7
Динамика за 1995-2024 гг. (%)	-51,6	-85,6	-107,1

Источник: расчёты автора по данным Государственного статистического комитета Азербайджана [1].



Источник: расчёты автора по данным Государственного статистического комитета Азербайджана [1].

Рисунок 1. Международная миграция населения Азербайджана, 1995–2024 гг. (тыс. человек)

AUDİT 2026, 1 (51), səh. 136-145.

AUDIT 2026, 1 (51), pp. 136-145.

АУДИТ 2026, 1 (51), стр. 136-145.

В 2024 г. число прибывших на постоянное проживание составило 3,0 тыс. человек, выехавшие — 2,3 тыс., а миграционный прирост — около 0,7 тыс. человек. При этом в 2023–2024 гг. заметно выросли абсолютные значения как прибывших, так и выехавших, что может быть связано с восстановлением мобильности после пандемийных ограничений, а также с изменением стимулов миграции в регионе. Количественный рост потоков делает особенно актуальным вопрос их качества для человеческого капитала. [1; 6; 10].

География международной миграции

География международной миграции на постоянное проживание в 2024 г. характеризуется высокой концентрацией. Среди прибывших доминируют страны ближнего зарубежья: наиболее крупные потоки приходятся на Грузию (1121 человек) и Российскую Федерацию (1092 человека), далее следуют Турция (235) и Украина (152). Среди выехавших основные направления — Российская Федерация (707 человек) и Турция (457), а также США (134) и Германия (101). Такая структура согласуется с ролью миграционных сетей, языково-культурной близости и различий в возможностях занятости и заработков. [2].

Ключевые страны происхождения прибывших и направления выехавших в 2024 г. представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Распределение по главным странам лиц, прибывающих в Азербайджан для постоянного проживания, и лиц, выезжающих из Азербайджана, 2024 г.

Страна, из которой прибыли	Число, чел.	Страна, в которую выехали	Число, чел.
Грузия	1121	Российская Федерация	707
Российская Федерация	1092	Турция	457
Турция	235	США	134
Украина	152	Германия	101
Туркменистан	98	Казахстан	79

Источник: расчёты автора по данным Государственного статистического комитета Азербайджана [2].

Концентрация направлений важна для человеческого капитала по двум причинам. Во-первых, она повышает устойчивость потоков за счёт сетевых эффектов (наличие диаспоры, каналов трудоустройства, образовательных траекторий). Во-вторых, она делает возможной адресную политику: соглашения о признании квалификаций, поддержка возвращающихся специалистов, совместные программы стажировок и обменов именно с ключевыми странами назначения и происхождения. [4; 9; 11].

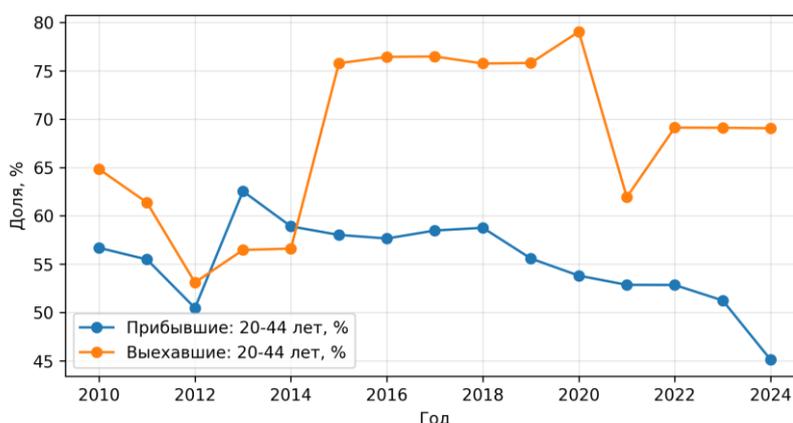
Возрастно-половая селективность и риски для человеческого капитала

Наиболее информативным для оценки потерь человеческого капитала является возрастной профиль миграции. Данные за 2010–2024 гг. показывают устойчивую концентрацию выбывающих в трудоспособных возрастах: в 2022–2024 гг. доля 15–59 лет

AUDIT 2026, 1 (51), səh. 136-145.
 AUDIT 2026, 1 (51), pp. 136-145.
 АУДИТ 2026, 1 (51), стр. 136-145.

среди выбывших приблизилась к 95%, а доля 20–44 лет в 2024 г. составила около 69%. Для прибывающих картина иная: доля 20–44 лет снижалась и в 2024 г. составила около 45%, тогда как доля 60+ выросла до 22%. Такое расхождение свидетельствует о том, что даже при положительном сальдо возможен чистый отрицательный эффект на человеческий капитал, если учитывать возраст и потенциальную вовлечённость в рынок труда. [1; 3].

Возрастная селективность внешней миграции (20–44 года) показана на рисунке 2; детальная структура 2024 г. приведена в таблице 3.



*Источник: расчёты автора по данным Государственного статистического комитета
 Азербайджана [3]*

Рисунок 2. Доля возрастной группы 20–44 лет среди прибывших и выехавших, 2010–2024 гг. (%)

Таблица 3.

Распределение мигрантов по возрастным группам, 2024 г.

Возрастная группа	Прибывшие, чел.	Удельный вес прибывших, %	Выехавшие, чел.	Удельный вес выехавших, %
0-4	4	0.1	2	0.1
5-9	31	1.0	5	0.2
10-14	67	2.2	2	0.1
15-19	65	2.2	58	2.5
20-24	88	2.9	221	9.6
25-29	211	7.0	354	15.4
30-34	337	11.2	369	16.1
35-39	384	12.7	344	15.0
40-44	340	11.3	299	13.0
45-49	298	9.9	254	11.1
50-54	258	8.6	179	7.8
55-59	219	7.3	114	5.0
60-69	505	16.7	84	3.7
70-79	169	5.6	13	0.6
Итого	3016	100,0	2298	100,0

Источник: расчёты автора по данным Государственного статистического комитета Азербайджана [3]

AUDIT 2026, 1 (51), səh. 136-145.

AUDIT 2026, 1 (51), pp. 136-145.

АУДИТ 2026, 1 (51), стр. 136-145.

С точки зрения половой структуры в 2024 г. среди прибывших наблюдалось близкое к паритету распределение (мужчины — 1433, женщины — 1583), а среди выехавших — более высокий удельный вес женщин (1252 против 1046 мужчин). Это может отражать семейную миграцию, образовательные траектории, а также спрос на определённые виды занятости в странах назначения (услуги, уход, образование). Для человеческого капитала важно, что повышается вероятность «двойной потери»: вместе с работниками уезжают их будущие дети (через репродуктивный потенциал), что в долгосрочной перспективе влияет на демографическую ситуацию [3; 6].

Каналы потерь человеческого капитала

Выделим основные каналы, через которые внешняя миграция может снижать человеческий капитал страны происхождения.

Во-первых, это прямое сокращение предложения труда в наиболее продуктивных возрастах, что повышает риски дефицита кадров в секторах с быстрым ростом спроса (услуги, ИКТ, управление проектами). Во-вторых, часть выбывающих включает лиц с более высоким уровнем образования и профессиональных навыков, и тогда формируются элементы «утечки мозгов» — потери компетенций, накопленных за счёт внутренних инвестиций в образование.

В-третьих, миграция влияет на структуру населения: при преобладании выехавших в возрасте 20–44 лет ускоряется старение и растёт демографическая нагрузка, что в перспективе увеличивает давление на системы здравоохранения и социального обеспечения.

В-четвёртых, усиливается риск несоответствия квалификаций (skills mismatch), когда на внутреннем рынке труда остаётся избыток работников одних специальностей и нехватка других, что может тормозить производительность [6–8; 12].

Механизмы компенсации

Компенсационные эффекты внешней миграции связаны прежде всего с международными трансфертами ресурсов и знаний. Денежные переводы мигрантов способны поддерживать потребление и инвестиции домохозяйств, сглаживать шоки доходов и финансировать образование. На глобальном уровне устойчивость и масштабы переводов подчёркиваются в аналитических обзорах Всемирного банка, где переводы рассматриваются как один из крупнейших внешних финансовых потоков в страны среднего и низкого дохода [10].

Второй канал — возвратная миграция и «циркуляция мозгов»: часть мигрантов возвращается с накопленными компетенциями, сбережениями и предпринимательским опытом. При наличии институтов признания квалификаций, доступа к кредиту, а также программ реинтеграции, такие возвращения могут давать эффект «brain gain» — рост человеческого капитала за счёт внешних знаний. Третий канал — диаспора: устойчивые связи с соотечественниками за рубежом повышают экспортные возможности, облегчают поиск партнёров и инвесторов, а также создают каналы технологического трансфера [6; 9; 10; 12].

Наконец, компенсацией может выступать управляемая иммиграция: при дефиците кадров в отдельных сегментах рынка труда целесообразны инструменты привлечения и удержания квалифицированных иностранцев и возвращающихся граждан, в том числе через упрощённые процедуры разрешений на работу, прозрачные требования, а также двусторонние соглашения о трудовой мобильности и защите прав мигрантов [9; 11].

AUDIT 2026, 1 (51), səh. 136-145.

AUDIT 2026, 1 (51), pp. 136-145.

АУДИТ 2026, 1 (51), стр. 136-145.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый анализ показал, что в Азербайджане в 2008–2024 гг. сохраняется положительное миграционное сальдо по прибытию/выбытию на постоянное проживание, однако возрастная структура выбывающих указывает на риски потерь человеческого капитала. В 2022–2024 гг. около 95% выбывших относятся к возрастам 15–59 лет, а доля 20–44 лет в 2024 г. составляет около 69%, что соответствует «пиковым» для участия в рынке труда и продуктивности возрастам. В то же время среди прибывающих заметно растёт доля 60+ (22% в 2024 г.), что снижает потенциал компенсации потерь через простое положительное сальдо. География потоков концентрируется на ограниченном наборе стран, что создаёт возможности для адресных мер сотрудничества и регулирования [1–3].

Компенсационный потенциал внешней миграции связан с переводами, возвратной миграцией и диаспорными сетями, однако его реализация требует институциональных условий: признания квалификаций, поддержки предпринимательства, программ реинтеграции и инструментов управляемой иммиграции. Таким образом, политика в сфере миграции и человеческого капитала должна строиться как единый пакет мер, ориентированный не только на объёмы потоков, но и на качество миграционной мобильности [4; 6; 10].

С учётом выявленной возрастной селективности выехавших (преимущественно 20–44 года) меры миграционной политики целесообразно рассматривать как элемент стратегии развития человеческого капитала. Практически значимыми выглядят следующие направления:

1) мониторинг селективности миграции на регулярной основе (возраст, пол, образование, профессия), чтобы отделять «количественно благоприятное» сальдо от «качественно неблагоприятного»;

2) расширение программ удержания и возврата квалифицированных кадров (гранты, стажировки, карьерные траектории в приоритетных секторах, поддержка стартапов);

3) развитие механизмов признания квалификаций и навыков, включая цифровые реестры компетенций и прозрачные процедуры для возвращающихся мигрантов и иностранцев;

4) использование потенциала диаспоры через проектные платформы, наставничество, венчурные и экспортные сети;

AUDIT 2026, 1 (51), səh. 136-145.

AUDIT 2026, 1 (51), pp. 136-145.

АУДИТ 2026, 1 (51), стр. 136-145.

5) заключение и обновление двусторонних соглашений о трудовой миграции, ориентированных на защиту прав мигрантов и снижение транзакционных издержек (включая стоимость переводов) [4; 9–11].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. Əhalinin beynəlxalq miqrasiyası (1995–2024). Statistik cədvəl (elektron resurs).

2. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. Daimi yaşamaq üçün Azərbaycana gələn və Azərbaycandan gedənlərin ölkələr üzrə bölgüsü (1990–2024). Statistik cədvəl (elektron resurs).

3. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. Miqrantların cins və yaş qrupları üzrə bölgüsü (2010–2024). Statistik cədvəllər (elektron resurs).

4. Панькин П.В. Регулирование рынка труда с учетом особенностей трудовой миграции: монография. 2-е изд., стер. Москва: ФЛИНТА, 2022. 190 с.

5. ILO. ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. Geneva: International Labour Organization, 2021.

6. IOM. World Migration Report 2024. Geneva: International Organization for Migration, 2024.

7. OECD. International Migration Outlook 2024. Paris: OECD Publishing, 2024.

8. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. International Migrant Stock 2024: Key facts and figures. New York: United Nations, 2024.

9. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. International Migration and Sustainable Development. UN DESA/POP/2023/TR/NO.7, 2023 (electronic).

10. World Bank. Migration and Development Brief 40: Migration and Remittances – Recent Developments and Outlook. Washington, DC: World Bank, 2024.

11. International Labour Organization. Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements. Geneva: ILO, 2022.

12. ICMPD. Baseline Study on Migration Data in Azerbaijan. Vienna: International Centre for Migration Policy Development, 2023.

Sultanov Kamran Oqtay oğlu,

doktorant,

Bakı Biznes Universiteti,

ORCID ID: 0009-0009-7863-5026

E-mail: kamran.sultanov.efc@gmail.com

© Sultanov K.O., 2026

XARİCİ MİQRASIYANIN AZƏRBAYCANIN İNSAN KAPİTALINA TƏSİRİNİN TƏHLİLİ

X Ü L A S Ə

Tədqiqatın məqsədi – əhalinin xarici (beynəlxalq) miqrasiyasının Azərbaycanın insan kapitalına təsirini təhlil etmək, itkilərin əsas kanallarını və əmək bazarı ilə demoqrafik struktur səviyyəsində mümkün kompensasiya mexanizmlərini müəyyənləşdirməkdir.

Tədqiqatın metodologiyası – akademik ədəbiyyatın icmalı və tematik təhlili, rəsmi miqrasiya məlumatlarının təsviri və struktur-dinamik təhlili; beynəlxalq miqrasiyanın insan kapitalına təsirini müəyyənləşdirmək məqsədilə nəticələrin müqayisəli şərhli və vizuallaşdırılması.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti – nəticələr ixtisaslı kadrların ölkədə saxlanması və geri dönüşünün təşviqi, miqrasiya və təhsil siyasətinin tənzimlənməsi, eləcə də qeyri-neft artımı üçün insan kapitalının “axını” risklərinin qiymətləndirilməsi zamanı istifadə oluna bilər.

Tədqiqatın nəticələri – xarici miqrasiyanın fazalı dinamikası aşkar edilmişdir: nisbi sabitləşmə dövrləri miqrasiya axınının (xüsusən çıxışın) güclənməsi ilə əvəzlənir ki, bu da insan kapitalının vəziyyətinə təsir göstərir. Axınların nəzərəçarpan yaş selektivliyi müəyyən olunmuş, əsas konsentrasiya iqtisadi fəal yaş qruplarında müşahidə edilmişdir; gələnlər və gedənlərin profillərinin müqayisəsi yığılmış insan kapitalının itirilməsi riskinin yüksəldiyini göstərir. Kompensasiya istiqamətləri əsaslandırılmışdır: qayıdanların reinteqrasiyası, ixtisaslı kadrların saxlanılmasına stimül paketləri, xaricdən selektiv şəkildə kompetensiyaların cəlbli və diasporalar vasitəsilə bilik transferi.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi – 2024-cü ilədək Azərbaycan üzrə xarici miqrasiyanın insan kapitalı üçün “itkilər və kompensasiyalar balansı” yanaşması ilə təhlili aparılmışdır; miqrasiya selektivliyinin indikatorları (yaş payları, istiqamətlərin konsentrasiya əmsalları) təklif edilmiş və “kompensasiya paketi” üzrə praktiki yönümlü tövsiyələr formalaşdırılmışdır.

Açar sözlər: xarici miqrasiya, insan kapitalı, beyin axını, əmək bazarı, demoqrafiya, miqrasiya siyasəti, diaspor.

AUDIT 2026, 1 (51), səh. 136-145.

AUDIT 2026, 1 (51), pp. 136-145.

АУДИТ 2026, 1 (51), стр. 136-145.

*Kamran Ogtay Sultanov,
Ph.D. Student,
Baku Business University,
ORCID ID: 0009-0009-7863-5026
E-mail: kamran.sultanov.efc@gmail.com
© K.O. Sultanov, 2026*

ANALYSIS OF THE IMPACT OF EXTERNAL MIGRATION ON AZERBAIJAN'S HUMAN CAPITAL

ABSTRACT

The purpose of the research – to analyse how external (international) migration affects Azerbaijan's human capital by identifying the main channels of loss and potential compensation mechanisms at the labor-market and demographic-structure levels.

The methodology of the research – a review and thematic analysis of academic literature; descriptive and structural-dynamic analysis of official statistical data on migration in Azerbaijan; comparative interpretation and visualization of results to identify the impact of external migration on human capital.

The practical importance of the research – the findings can support the design of measures to retain and attract back skilled workers, refine migration and education policies, and assess the risks of human-capital “drain” for non-resource-based growth.

The results of the research – the study identifies a phased pattern of external migration: periods of relative stabilization alternate with intensified out-migration, affecting the state of human capital. Strong age selectivity is observed, with flows concentrated in economically active groups; comparing the profiles of arrivals and departures indicates an elevated risk of losses in accumulated human capital. The paper substantiates compensation pathways: reintegration of returnees, retention incentives for skilled workers, selective attraction of competencies from abroad, and knowledge transfer through diaspora networks.

The originality and scientific novelty of the research – the paper provides an analysis of Azerbaijan's external migration up to 2024 using a “loss-and-compensation balance” framework for human capital; it proposes a set of indicators of migration selectivity (age shares, destination concentration coefficients) and practice-oriented recommendations for a compensation policy package.

Keywords: external migration, human capital, brain drain, labour market, demographic structure, migration policy, diaspora.

*Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur:
31.10.2025
Təkrar işlənməyə göndərilmişdir:
24.12.2025
Çapa qəbul olunmuşdur: 02.02.2026*

*Дата поступления статьи в
редакцию: 31.10.2025
Отправлено на повторную обработку:
24.12.2025
Принято к печати: 02.02.2026*

*The date of the admission of the article
to the editorial office: 31.10.2025
Send for reprocessing: 24.12.2025
Accepted for publication: 02.02.2026*