УДК 316.3
ББК 65.01

Светлана Базаржаповна Дугарова,
аспирант,
Забайкальский государственный университет
(Чита, Россия), e-mail: sveta.sod@gmail.com

Человеческий потенциал в инновационном развитии КНР[1]

Сегодня основу экономического роста создаёт уровень развития и динамизм инновационной системы. Основным фактором ускорения экономического роста является развитие всех её звеньев. Главным богатством любой общественной системы является человеческий потенциал. КНР – страна избыточных трудовых ресурсов, но для выхода на новый уровень развития стране наряду с материальными ресурсами необходимы и человеческие ресурсы высшего и высокого уровня. Чтобы адаптироваться к мощному потоку нововведений, в стране становится очевидным сохранение и привлечение человеческого потенциала. В статье также рассматриваются меры, принимаемые руководством КНР для развития высококвалифицированных кадров. Обозначен ряд программ, направленных на решение данной проблемы.

Ключевые слова: КНР, глобализация, человеческий потенциал, высококвалифицированные кадры, конкурентоспособность, инновационное развитие.

Svetlana Bazarzhapovna Dugarova,
Postgraduate Student
Transbaikal State University
(Chita, Russia), e-mail: sveta.sod@gmail.com

Human Potential in Innovative Development of China

The level of development and dynamism of the innovation system are the foundation of economic growth. The main factor of economic growth is the development of all its elements. But the main wealth of any social system is its human potential. Innovative development involves the transition from development based on natural resources to development based on the active use of human intelligence in knowledge-intensive industries and discoveries in basic research. China is a country of surplus labor resources, but it needs human resources with higher level of professional training and education, along with material resources. To adapt to a powerful stream of innovations, the country must attract and preserve human potential. The article also discusses some measures taken by the Chinese government for the development of highly qualified personnel. The number of programs aimed at solution of thisproblem is outlined.

Keywords: People's Republic of China, globalization, human potential, highly qualified personnel, competitiveness, innovative development.

Инновационное развитие предполагает переход от использования природных ресурсов к развитию, базирующемуся на активном использовании человеческого интеллекта, на наукоёмких производствах и фундаментальных открытиях. В этом случае становится очевидным сохранение и наращивание человеческого потенциала, способного эффективно адаптироваться к мощному потоку нововведений.

Латинское слово *potential* (сила, мощь) пришло в русский язык в XIX веке через заимствование французского слова «потенциальный», означающего «могущий быть». То есть понятие «потенциал» подразумевает совокупность возможностей, которые при определённых условиях становятся реально действующими факторами.

Предпосылки к разработке концепции человеческого потенциала заложены трудами классиков социально-экономической науки. В работах Ф. Кене, К. Маркса, В. Парето, У. Петти, Д. Рикардо, А. Смита, Й. Шумпетера была сформулирована методология анализа

[1] Исследование выполнено при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации, соглашение № 14.B37.21.0977

© С. Б. Дугарова, 2013

человеческих взаимодействий через рационально-утилитарные взаимодействия «экономического» как категории; разработана концепция рационального и «человека автономного, компетентного». В работах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля дан глубокий всесторонний теоретико-методологический анализ человеческих и антропологических факторов, определяющих сущность экономических процессов; проведена критика узкоэкономического подхода к развитию человека.

А. Камю, Ж.-П. Сартр, Х. Ортега-и-Гассет, М. Хайдеггер, М. Вебер, Г. Зиммель акцентируют внимание на методологии исследования этических и социальных параметров человеческого развития. Концептуальным вкладом в разработку условий человеческого развития в постиндустриальных обществах явились идеи и методы П. Тейяр де Шардена и В. И. Вернадского.

Ещё в 70-е гг. в мировой литературе на смену концепции человеческого капитала пришла концепция человеческих ресурсов. Сама концепция человеческого капитала возникла в 60-е гг., когда был осознан факт, что эффективность технической части используемых технологий хорошо просчитывается, а эффективность их «человеческой составляющей» (затраты на обучение, переподготовку и т. п.) не поддаются учёту при попытках определить эффективность производства. Возникла задача построения методик расчёта затрат на этот фактор производства. Была создана теория, в которой человеческая часть производства получила название «человеческого капитала» (по аналогии с финансовым капиталом).

В качестве причины возникновения новой концепции выступило осознание того, что человек – это творчество, активность, ценности и т. п. Поэтому от него в значительной степени зависит эффективность производства в целом. «Вложения в человека» являются не просто затратами, но и инвестициями, дающими долгосрочный эффект.

Представления о человеке как об «индифферентном факторе производства» (который надо учитывать и рассчитывать) сменились на представления как о центральном элементе производства. Они получили такие названия, как «концепция человеческих ресурсов», «менеджмент человеческих ресурсов».

Тема «человеческого потенциала» нашла отражение в концепции «человеческого развития», получившей в последние годы широкое признание, в том числе, благодаря теоретическим разработкам индийского ученого, лауреата Нобелевской премии по экономике (1998 г.) Амартии Сена. В своих исследованиях А.Сен использовал подход «с точки зрения возможностей» (capability approach) и обосновал положение о том, что процесс развития – это возрастание не только материального или экономического благосостояния, а расширение возможностей человека, которое подразумевает «большую свободу выбора, чтобы каждый мог выбирать из большого числа вариантов ту цель и тот образ жизни, которые он считает предпочтительными».

После образования КНР проблема человеческого потенциала приобрела большое значение и стала важной задачей для работы партии и правительства. Изучение данной проблемы начинается в конце 70-х гг. XX в. В это же время возникает научная дисциплина, изучающая закономерности развития и реализации человеческого потенциала. Фактор человеческого потенциала заложен в основу стратегии безопасного развития страны в региональном и глобальном измерении [1, с. 117]. В Китае понятие «человеческий потенциал» обозначается термином «женьцай». Существует множество определений данного понятия. В словаре «Цыхай» (Море слов) «женьцай» – «это люди, обладающие способностями» («цайнэн жэнь») или «люди, имеющие эрудицию и талант» («цайсюе жень»). «Современный словарь китайского языка» даёт следующее определение: «женьцай» – это люди, обладающие высокими моральными и деловыми качествами, совмещающие добродетель и талантливость, имеющие разнообразные преимущественные индивидуальные способности. Ещё 2500 лет тому назад термин «женьцай» упоминался в «Книге песен» (Ши-цзин) в разделе «Малые оды» (Сяо я): «Если цзюньцзы сможет обладать (женьцай), то в мире воцарится радость». По сути, термин «женьцай» имеет двоякий смысл: в произведениях на старом китайском литературном языке, вплоть до династии Сун, он часто выражал «добродетель» (сян), «образованность, учёность» (ши), «одарённость» (цай); постепенно он стал выражать такой смысл: «человек, обладающий моральными качествами и выдающимися способностями». Итак, на теоретическом уровне «женьцай» можно определить как людей, обладающих определёнными знаниями, квалификацией и моралью, способных к осуществлению креативной работы, осуществляющих большой вклад или оказы-

вающих большое влияние в практике общественного развития или прогресса человечества. Сегодня высококвалифицированными кадрами считают тех, кто не только обладает специальным образованием, но и способен сыграть важную роль в ходе социально-экономического развития страны.

Таким образом, в Китае понятие «человеческий потенциал» или по-китайски «женьцай», тесно связано в понятием «высококвалифицированные кадры». «Женьцай» – слово с китайской спецификой. В системе других иностранных языков нет или вовсе не существует подобного слова. В английском языке наиболее близко к «женьцай» слово «talent», выражающее «талант» (тяньцай), с таким же смыслом есть слово «genius». Эти два слова означают естественный, врождённый талант человека и поэтому различны с «женьцай».

В современном Китае в качестве приоритетной задачи в стратегию реформ заложено повышение народного благосостояния – достижения на данном этапе уровня средней зажиточности («сяокан») [2, с. 10]. Это обстоятельство обусловлено стремлением обеспечить условия для продолжения модернизации: укрепить социальную стабильность в стране; заручиться благожелательным отношением масс к реформам. Ещё одним стимулом служит понимание того факта, что благосостояние масс является необходимой базой для создания человеческого потенциала, без которого реформы обречены на провал.

После XVI съезда КПК, прошедшего в 2002 г., правительство выдвинуло концепцию о том, что высококвалифицированные кадры являются ключевыми потенциальными ресурсами, которые могут внести большой вклад в дело превращения Китая в мощную державу, в процветание страны.

Китайский исследователь Ли Яньпин раскрывает суть усиления государства посредством наращивания человеческого потенциала, отмечая, что целью Китая является переход от крупного и стабильного государства к могущественной державе. Становление страны в качестве могущественной державы включает три уровня: от экономической державы к технической державе и, наконец, к державе человеческих ресурсов [3, с. 40].

На состоявшейся в августе 2006 г. в КНР «Всекитайской конференции по науке и технологиям» были обнародованы основы плана развития страны в сфере науки и технологий на долгосрочную перспективу (до 2020 г.). Основная цель такого развития заключается в повышении возможностей самостоятельного инновационного развития страны и построения инновационной экономики. Устанавливалось три приоритета: уровень зависимости страны от иностранных технологий – снизить до 30 %; затраты на НИОКР – повысить до 2,5 % ВВП; вклад наукоёмких производств в экономическое развитие – увеличить до уровня более 60 % [3, с. 43].

В 2001–2006 гг. наука в Китае развивалась быстрее всех в мире. Госсовет Китая поставил довольно амбициозные задачи по увеличению расходов на науку, которые должны опережать рост ВНП. Если в 1994 г. эта страна вкладывала в разработки учёных только 0,6 % ВНП, то в 2005 г. – уже 1,2 %. В 2006 г. Китай потратил на НИОКР 1,23 % ВНП, это самый высокий показатель среди развивающихся стран, но это только половина того, что тратят развитые страны. К 2020 г. правительство планирует довести этот показатель до 2,5 % [4, с. 94].

Китайское правительство в течение 2006 г. выделило на поддержку научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ 136 млрд долларов. Китай обогнал Японию и вышел на второе место в мире после США. Например, в 2006 г. Япония потратила на НИОКР только 129 млрд долларов, Германия – 61,2 млрд долларов, США – 337,9 млрд долларов [5, с. 94]. В Китае планируется увеличить финансирование науки в 4 раза и достичь уровня США до 2020 г. [6, с. 23].

За десятилетие до этого, в 1996 г., было проведено Всекитайское совещание по вопросам развития науки и техники, по решению которого Китай начал осуществлять «стратегию развития на основе прогресса науки, техники и образования». Главное содержание этой стратегии сводилось к тому, чтобы рассматривать науку, технику и образование как предпосылку экономического и социального развития, а также перевести экономическое строительство на рельсы «опоры на научно-технический прогресс и повышение комплексного качества людей» [7, с. 54].

В 1993 г. Государственный комитет по образованию КНР выдвинул ориентированную на XXI в. «Программу № 21», которая предусматривала создание примерно в ста вузах страны опорных центров для преподавания определённых научных дисциплин. Предполагалось сделать эти образовательные структуры лидирующими внутри страны [8, с. 11]. Одновременно в Китае приступили к реализации программы «Новое качество

для нового века», которая предполагает сосредоточить усилия на повышении качества образования.

Серьёзное внимание уделяется проблеме нехватки квалифицированных кадров. Помимо качественного улучшения образования в китайских вузах источниками восполнения дефицита кадров являются китайские выпускники зарубежных вузов, зарубежные китайские учёные, специалисты, эксперты и предприниматели.

В настоящее время в Китае существует два пути привлечения высококвалифицированных кадров. Первый – это различные программы, гранты, строительство технопарков для специалистов из-за рубежа. Ко второму относится проведение конференций, форумов, ярмарок вакансий, которые организуют центральные и местные органы власти совместно с компаниями и частными предприятиями.

Данные меры проходят как на уровне всей страны, так и на уровне провинций, городов, предприятий, высших учебных заведений, научно-исследовательских центров КНР [9, с. 12].

Министерством образования КНР была открыта программа исследований «Янцзы» (Чанцзян), по которой учёным предоставляются стипендии и исследовательские гранты. С 1998 по 2004 гг. в ней приняли участие 537 зарубежных китайских учёных, которые заняли ведущие позиции в ключевых исследовательских областях. С 2008 г. по этой программе начали выплачивать гранты в размере 1 млн юаней пяти лучшим учёным.

В июне 2009 г. на Рабочем совещании Центральной группы по координации работы людских ресурсов официально стартовал план по привлечению высококвалифицированных специалистов из-за рубежа. Вскоре он стал называться «Планом тысячи людей» (тянжэнь шиди) [10, с. 21]. Он предполагает поддержку более 2000 специалистов, ведущих талантов, учёных для участия в государственных инновационных проектах, работы в лабораториях, предприятиях, в государственных коммерческих и финансовых институтах и зонах высоких технологий. План проходит под руководством ЦК КПК.

В период 12-й пятилетки (2011–2015 гг.) количество привлекаемых Китаем зарубежных специалистов составит 1,974 млн человек, или вырастет на 20,7 % по сравнению с предыдущим пятилетием (2006–2010 гг.); среднегодовой прирост достигнет 4,6 проц. Об этом стало известно 10 января на Всекитайском рабочем совещании по вопросам привлечения зарубежных интеллектуальных ресурсов [9, с. 6].

В 2011–2015 гг. Китай планирует пригласить на работу 454 тыс. иностранных высококвалифицированных специалистов в области инновационной деятельности, на их долю придется 23 % от общего числа привлекаемых Китаем зарубежных специалистов. Удельный вес центральных и западных районов в общем количестве приглашаемых в страну на работу иностранных специалистов увеличится до 18,7 % с 13,7 % в период 11-й пятилетки (2006–2010 гг.). Старые промышленные города Китая также значительно увеличат масштабы привлечения зарубежных интеллектуальных ресурсов.

Для содействия строительству государства инновационного типа в Китае планируется реализовать три программы по привлечению иностранных специалистов. В частности, «Программа 1000 иностранных специалистов» предусматривает привлечение на протяжении около 10 лет от 500 до 1000 высококвалифицированных зарубежных специалистов в важнейшие отрасли социально-экономического развития страны.

Помимо программ, в Китае распространена практика создания инкубаторов в зонах развития городов, которые также называются «технопарками для открытия бизнеса» [10, с. 195]. К настоящему времени построено уже более 70 таких инкубаторов. Они являются комфортными пропускными пунктами для зарубежных китайцев с незначительными связями в Китае. Одной из таких зон является «Зона экономико-технологического развития», которая находится в пригороде Пекина – Ичжуан. Следует упомянуть и зону Чжунгуаньцунь, известную как «китайская силиконовая долина». Подобные зоны являются важным элементом инновационного развития страны, а также способствуют развитию человеческого потенциала.

Однако на пути реализации данных мер существуют некоторые проблемы. Одна из них – недовольство местных кадров, вызванное особым положением китайских специалистов из-за рубежа. Негативное влияние на процесс улучшения качественного состояния трудовых ресурсов окажет и растущий поток внутренних мигрантов, представленных главным образом лицами с неполным средним и средним образованием. При этом остро ощущается потребность в высококвалифициро-

ванных специалистах не только в промышленности, отрасли программного обеспечения и интегральных схем, но и в сфере услуг и даже в сельском хозяйстве. Значительно вырос спрос на технических специалистов, предложение есть, но оно ограничивается специалистами среднего уровня.

Ещё одна проблема – это «утечка мозгов». Многие студенты уезжают учиться за рубеж, а после окончания учебы не возвращаются в страну. Китайские университеты на данный момент не могут полностью удовлетворить образовательные потребности, поэтому выезд студентов за границу становится необходимостью. В конце 90 – начале 2000-х гг. стратегии «идти во вне» резко повышают численность студентов, выезжающих на обучение за рубеж. Причиной увеличения численности явилось повышение уровня жизни, рост экономики и появление большого количества богатых людей, способных отправлять своих детей за границу. Также провозглашенная стратегия вызвала потребность у китайских компаний в кадрах с зарубежным образованием, знакомых с международными стандартами и практикой ведения дел.

Китайское правительство также активно проводит работу по возвращению китайских студентов на родину, возлагая ответственность за установление и поддержание связей со студентами на китайские представительства. В 52 представительствах КНР были созданы специальные отделы образования, которые обязывали студентов вставать на учёт в отделах образования. Но, к сожалению, «утечка мозгов» сохраняется. Согласно официальной статистике Министерства образования КНР, за период 1978–2008 годов на обучение за рубеж выехало 1391500 человек, из них возвратилось 389100 человек, значительная часть студентов предпочитает оставаться за рубежом. По данным исследований, основная масса зарубежных китайских специалистов и учёных не собирается возвращаться на родину как на постоянное место жительства, но готовы служить родине из-за рубежа.

Невозвращение из-за рубежа студентов, ставших там специалистами, это лишь одна из форм «утечки мозгов». Другая форма классическая – выезд за границу уже вполне сложившихся специалистов, ставших таковыми в самом Китае. С течением времени их доля в общем объёме эмиграции интеллекта увеличивается. Среди них немало выпускников элитных университетов, таких как Пекинский, Цинхуа, Путей сообщения, Технологический. Если для китайских студентов наиболее желанной страной являются США, то наибольшая часть специалистов мигрирует в Австралию и Канаду, а последние годы и в Европу. Это инженеры, врачи, менеджеры, научные работники, юристы, преподаватели. Таким образом, Китаю, испытывающему острый дефицит квалифицированных работников, наносится существенный ущерб. По оценкам Китайской академии общественных наук, в результате «утечки мозгов» КНР теряет больше первоклассных специалистов, чем любая другая страна [11, с. 26].

Таким образом, перед руководством страны стоит сложная задача по преодолению возможных вызовов и рисков. Китай взял курс на построение нового общества – общества инновационного типа, и в основу своего курса заложил подготовку человека, ориентированного на создание инновационных технологий. Вкладывая средства в развитие человека инновационного типа, Китай создаёт мощный задел для победы в конкурентной борьбе на мировом инновационном поле. Политика, направленная на сбережение и развитие человеческого потенциала, приобретает в этой ситуации ключевое значение.

Список литературы

1. Абрамов В. А. Глобализирующийся Китай: грани социокультурного измерения. М.: Восточная книга, 2010. 240 с.
2. Абрамов В. А. Стратегии безопасного развития КНР в глобальном и региональном измерении // Россия и Китай: проблемы стратегического взаимодействия. Маньчжурия, 2011. 247 с.
3. Ли Яньпин. Чжунго тяньго чжанлюе (Стратегия усиления государства). Пекин, 2010. 234 с.
4. Россия – Китай: образовательные реформы на рубеже XX–XXI вв. / отв. ред. Н. Е. Боревская, В. П. Борисенков. М., 2007. 592 с.
5. Чжао Ганн. Инновационная политика Китая: параметры и национальный опыт // Инновационное развитие: международное развитие и стратегия России. М.: МГИМО-Университет, 2009. С. 94.
6. Ван Хуэйяо. Годя чжанлюе (Государственная стратегия). Пекин, 2012. 413 с.

7. Гао Цюаньвэй. Жэньцай годи цзиньчжэнли (Международная конкурентоспособность высококвалифицированных кадров). Пекин, 2010. 250 с.

8. Лин Цзэян. Чжунго женьцай (Высококвалифицированные кадры Китая). Пекин, 2008. 450 с.

9. Ли Чжэпин. Женьцай тяньго чжанлюе (Стратегия державы высококвалифицированных кадров). Пекин, 2010. 233 с.

10. Хань Цинсян. Цзяншэ жэньцай цянго дэ синдун ганлин (Программа построения державы человеческих ресурсов). Пекин, 2010. 267 с..

11. Чэнь Чангуй. Жэньцай вайлю и хуэйгуэй (Отток и возвращение человеческого потенциала). Гуанчжоу, 2003. 496 с.

12. Ларин А. Г. Китай и зарубежные китайцы. М., 2008. 72 с.

References

1. Abramov V. A. Globalizirujushhijsja Kitaj: grani sociokul'turnogo izmerenija. M.: Vostochnaja kniga, 2010. 240 s.

2. Abramov V. A. Strategii bezopasnogo razvitija KNR v global'nom i regional'nom izmerenii // Rossija i Kitaj: problemy strategicheskogo vzaimodejstvija. Man'chzhurija, 2011. 247 s.

3. Li Jan'pin. Chzhungo tjan'go chzhanljue (Strategija usilenija gosudarstva). Pekin, 2010. 234 s.

4. Rossija – Kitaj: obrazovatel'nye reformy na rubezhe XX–XXI vv. / otv. red. N. E. Borevskaja, V. P. Borisenkov. M., 2007. 592 s.

5. Chzhao Gann. Innovacionnaja politika Kitaja: parametry i nacional'nyj opyt // Innovacionnoe razvitie: mezhdunarodnoe razvitie i strategija Rossii. M.: MGIMO-Universitet, 2009. S. 94.

6. Van Hujejjao. Godja chzhanljue (Gosudarstvennaja strategija). Pekin, 2012. 413 s.

7. Gao Cjuan'vjej. Zhjen'caj godi czin'chzhjenli (Mezhdunarodnaja konkurentosposobnost' vysokokvalificirovannyh kadrov). Pekin, 2010. 250 s.

8. Lin Czjejan. Chzhungo zhen'caj (Vysokokvalificirovannye kadry Kitaja). Pekin, 2008. 450 s.

9. Li Chzhjepin. Zhen'caj tjan'go chzhanljue (Strategija derzhavy vysokokvalificirovannyh kadrov). Pekin, 2010. 233 s.

10. Han' Cinsjan. Czjanshje zhjen'caj cjango dje sindun ganlin (Programma postroenija derzhavy chelovecheskih resursov). Pekin, 2010. 267 s..

11. Chjen' Changuj. Zhjen'caj vajlju i hujejgujej (Ottok i vozvrashhenie chelovecheskogo potenciala). Guanchzhou, 2003. 496 s.

12. Larin A. G. Kitaj i zarubezhnye kitajcy. M., 2008. 72 s.

Статья поступила в редакцию 20 мая 2013 г.