

УДК 331.101.262(510)

Д. Д. ПУХАЛЬСКАЯ D. D. PUKHALSKAYA

ПОЛИТИКА КНР ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Китайская экономика, когда-то известная как «мировой сборочный цех», претерпевает реформы и переходит от трудоемкой модели к модели, основанной на услугах и технологиях. В статье рассматривается политика привлечения образованных и квалифицированных специалистов со всего мира, проводимая с целью борьбы с неблагоприятными демографическими тенденциями.

Ключевые слова: человеческий капитал, привлечение человеческого капитала, иностранный человеческий капитал, поддержка студентов.

PRC'S POLICY ON ATTRACTION OF FOREIGN HUMAN CAPITAL

The Chinese economy, once known as the “world’s assembly shop”, is undergoing reforms and is moving from a labor-intensive model to one based on services and technology. The article discusses the policy of attracting educated and qualified professionals from around the world, carried out in order to combat unfavorable demographic trends.

Key words: human capital, attracting human capital, foreign human capital, student support.

Понятие «человеческий капитал» было впервые введено в 60-х годах XX века экономистом Теодором Шульцем в его статье под названием «Инвестиции в человеческий капитал». Он утверждал, что инвестиции в образование, обучение и здравоохранение могут повысить производительность и доходы людей и способствовать экономическому росту. Его идеи помогли сформировать область управления человеческими ресурсами и привели к дальнейшим исследованиям важности человеческого капитала в экономическом развитии.

Человеческий капитал относится к знаниям, навыкам, опыту и способностям, которыми люди обладают и которые используют для создания экономической ценности. Он включает в себя такие факторы, как образование, обучение, опыт, интеллект и креативность, а также другие личные качества и характеристики. Человеческий капитал является критически важным ресурсом для предприятий и организаций, поскольку он позволяет им внедрять инновации, адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и конкурировать на мировом рынке, поэтому неудивительно, что такой экономический гигант, как Китай, уделяет большое внимание привлечению и развитию человеческого капитала.

Инвестиции и экспорт играли важную роль в экономическом развитии Китая в начале 00-х годов XX в. Страны с развивающейся экономикой обычно полагаются на эти две составляющие для достижения роста экономики, и Китай не является исключением. К концу 10-х годов, более 40 % ВВП Китая было обеспечено инвестициями, а экспорт составлял около 20 % [1]. В то время как развитые страны полагаются на потребление как основной экономический двигатель, в Китае огромный промышленный сектор является главным фактором роста экономики. Более того, Китай является крупнейшим экспортером стали, ведущим экспортером товаров и экспортирует более трети мировых товаров для дома.

В начале 2018 года Китайское правительство объявило, что экономика Китая перешла на новый этап развития, где потребление и услуги стали основными двигателями экономического роста, заменив инвестиции и производство. Страх попасть в ловушку среднего дохода и изменение демографии стали главными причинами для Пекина, чтобы сделать упор на экономические преобразования. Несмотря на то, что доходы в Китае не стояли на месте, политики стремились избежать застоя, направляя экономику в сторону высококачественного роста и ориентирования на потребление. Более старшее общество и большая доля населения среднего класса имели свои требования к экономике. Если трансформация будет успешной, экономика Китая станет более похожей на экономику развитых стран, где финансовый сектор вносит наибольший вклад в экономику, как в случае с Соединенными Штатами, или где сектор услуг генерирует наибольшую долю валового внутреннего продукта, как (в Германии).

Политика Китая в отношении иностранного человеческого капитала менялась с годами. В последние годы Китай активно стремился привлечь иностранных специалистов для поддержки своего экономического роста и развития.

Китайское правительство реализовало ряд политик и инициатив по привлечению иностранных специалистов. Эта политика включает «План тысячи талантов» (кит. 海外高层次人才引进计划, или 千人计划), целью которого является привлечение талантливых специалистов со всего мира для работы в Китае. План предусматривает финансовые стимулы и другие льготы для привлечения иностранцев к работе в Китае [3].

В дополнение к «Плану тысячи талантов» китайское правительство также реализовало ряд других инициатив по привлечению иностранных высококвалифицированных кадров. Эти инициативы включают «Национальный план специальной поддержки талантов высокого уровня» (кит. 国家高层次人才特殊支持计划) [3], который обеспечивает поддержку иностранных экспертов и специалистов для работы в Китае.

В целом политика Китая в отношении иностранного человеческого капитала направлена на привлечение талантливых специалистов высокого уровня со всего мира для поддержки экономического роста и развития страны. Учитывая продолжающийся экономический рост и развитие страны, вполне вероятно, что в ближайшие годы Китай продолжит искать и привлекать иностранных специалистов.

С 1999 года Гуанчжоу, экспериментальная зона экономических реформ в Китае, осуществила ряд мер, направленных на привлечение в город иностранных работников [2]. Эта политика предлагает стимулы для поддержки работы и средств к существованию тех, кто решит переехать в Гуанчжоу.

Гуанчжоу установил конкретные критерии для привлечения иностранных талантов, в том числе репатриированных китайских граждан, с упором на три ключевые области устойчивого развития: экономика, технологии и образование. Например, план на 2019 год определял «иностранцев специалистов» как лиц, отвечающих одному или нескольким из следующих критериев: 1) специалисты высокого уровня, отобранные в рамках национальных программ привлечения специалистов; 2) лица, получившие как минимум степень бакалавра в зарубежном учебном заведении; 3) специалисты, работавшие на предприятиях или в

высших учебных заведениях за границей; 4) иностранные студенты, получившие степень магистра в Китае; 5) граждане Китая, проживающие за границей. «Специалисты высокого уровня» определяются как лица, являющиеся лидерами в области технологий, предпринимательства, управления, научных кругов или государственной политики, а также обладатели докторской степени из зарубежных университетов, которые провели девять или более месяцев в Гуанчжоу в течение года.

Кроме того, в Гуанчжоу создана система политики, которая в основном включает политику муниципального уровня с дополнительной политикой на уровне района или зоны развития. Эти политики направлены на привлечение высококвалифицированных кадров с помощью предложений по финансированию, благоприятных условий и комплексных услуг поддержки. В 2016 году Гуанчжоу внедрил систему Talent Green Card, которая предназначена как для китайских репатриантов, так и для иностранных специалистов. По состоянию на сентябрь 2018 года было выдано 4470 грин-карт для талантов, включая 3663 первоначальных заявки и 807 дополнительных заявок, как внутри страны, так и за рубежом [5]. В 2019 году город ввел особую политику для специалистов, которая обеспечивала гибкость в предоставлении финансовых стимулов и услуг поддержки нанятым специалистам и их семьям. На уровне районов и зон развития, зона Хуанпу Гуанчжоу, зона развития и зона высоких технологий также ввели свои собственные меры по привлечению и удержанию иностранных кадров высокого уровня, включая благоприятные условия для карьеры, инвестиционные возможности, жилье, возможности для образования детей, возможности для наемных специалистов участвовать в принятии важных экономических и социальных решений.

К иностранному человеческому капиталу относятся не только специалисты, родившиеся за пределами Китая, но и китайские граждане, обучающиеся или работающие в других странах. Есть несколько причин, по которым китайские студенты возвращаются в Китай. Одна из причин заключается в том, что китайская экономика в последние годы быстро росла, предоставляя множество возможностей трудоустройства для только что окончивших учебу студентов. Кроме того, Китай вложил значительные средства в строительство университетов и исследовательских центров мирового класса, предоставляя китайским студентам отличные академические и исследовательские возможности. Кроме того, продолжающаяся торговая напряженность между США и Китаем создала неуверенность для китайских студентов, обучающихся в США, заставляя их чувствовать себя менее желанными и более неуверенными в своих будущих перспективах. Наконец, пандемия COVID-19 также способствовала решению многих китайских студентов вернуться домой, поскольку в это трудное время они чувствуют себя в большей безопасности в своей стране.

Для привлечения и поддержки студентов, возвращающихся в Китай после окончания обучения за границей, также был разработан ряд мер:

1) у китайских специалистов, возвращающихся в Китай, имеется возможность приобрести личный автомобиль без уплаты НДС, за исключением электромобилей, так как электромобили изначально не облагаются налогом [7];

2) репатрианты, недавно окончившие иностранное высшее учебное заведение, могут получить регистрацию в таких городах, как Шанхай или Гуанчжоу [5];

3) в отношении разных стран Китай реализует уникальные программы по поддержке обучающихся там китайских студентов. В качестве частного примера реализации политики привлечения иностранного человеческого капитала можно рассмотреть Программу обучения специалистов в России, Украине и Беларуси (赴俄乌白专业人才培养计划) [6].

Программа обучения специалистов в России, Украине и Беларуси предполагает обучение в аспирантуре или докторантуре (24–60 месяцев, включая один год языковой подготовки) или обучение в магистратуре (12–36 месяцев, включая один год языковой подготовки). К ключевым дисциплинам финансирования относятся точные науки, аэрокосмическая промышленность, машиностроение, новые материалы, нефтяная инженерия, медицина, физика, химия, атомная энергетика, судостроение и другие направления науки и техники, а также право, экономика, история, международные отношения, социология, журналистика и другие гуманитарные и социальные науки, за исключением специальностей по искусству, языку и литературе. Китайским стипендиальным советом предоставляются денежные средства на обучение, стипендия и оплата международных перелетов в оба конца в течение периода финансирования.

Несмотря на разработку Китаем ряда мер по привлечению иностранного человеческого капитала, многие вопросы по-прежнему остаются нерешёнными:

- Иностранные специалисты, проживающие в Китае, отмечают, что административные процедуры в стране нечеткие и фрагментарные. Они предполагают, что введение более простых и удобных процедур получения виз, разрешений на работу и других необходимых документов может повысить общую привлекательность Китая для иностранных специалистов;

- В Китае действуют относительно строгие стандарты оценки иностранных талантов. В результате многие иностранные специалисты могут не иметь права работать в Китае, особенно если они не входят в число самых высокооплачиваемых профессионалов;

- Китайское правительство требует от заявителей предоставления большого количества личной информации и соответствия различным требованиям. Это косвенно препятствует тому, чтобы иностранные специалисты поселились в Китае в качестве постоянных жителей. Следовательно, если Китай сможет обеспечить более прозрачные процедуры, это поможет привлечь больше иностранных специалистов в долгосрочной перспективе;

- Щедрые условия для супругов и детей имеют важное значение для привлечения высококлассных иностранных специалистов. Чтобы повысить конкурентоспособность Китая на международном рынке талантов, правительство должно уделять больше внимания обеспечению качества социальных условий и благосостояния для супругов и их детей;

- Правительству следует избегать слишком тесной увязки виз и разрешений на работу у конкретных работодателей. Это позволит Китаю не только привлечь больше иностранных специалистов, но и повысить мобильность иностранцев на внутреннем рынке труда;

- В связи со значительным увеличением числа иностранных студентов за последнее десятилетие Китаю рекомендуется создать для них путь к трудоустройству и получению рабочих виз в стране;
- Китайское правительство внедрило программы найма как на национальном, так и на провинциальном уровне для привлечения исследователей, но административные процедуры могут занимать много времени и требуют дальнейшего совершенствования;
- Многие министерства в Китае проводят программы по привлечению специалистов одновременно, что приводит к административной фрагментации. Возможным решением является создание интегрированной государственной платформы для управления такими программами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Distribution of the gross domestic product (GDP) in China in 2022, by industry [Электронный ресурс] // Statista. – Режим доступа: <https://www.statista.com/statistics/1124008/china-composition-of-gdp-by-industry/>. – Дата доступа: 10.01.2023.
2. 广州市海外高层次人才主要优惠政策 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rencai8.com/ad/guangzhouzhaopin/rcyh1.html>. – Дата доступа: 10.01.2023.
3. 国家海外高层次人才引进计划管理办法 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rcgz.chd.edu.cn/_upload/article/files/62/5b/be0a47774ea582d82421e9f6d9c9/de15f51ced9e-471b-85be-b3750174ddea.pdf. – Дата доступа: 02.02.2023.
4. 国家人才计划 [Электронный ресурс] // 海归人才信息服务中心. – Режим доступа: https://www.cscsec.com/broadservice_two_more2.aspx. – Дата доступа: 15.02.2023.
5. 前三季度广州工业投资增 45% [Электронный ресурс] // Sina 新闻中心. – Режим доступа: <https://news.sina.com.cn/c/2018-10-31/doc-ifxeuwws9712386.shtml>. – Дата доступа: 21.03.2023.
6. 选派计划 [Электронный ресурс] // 赴俄乌白专业人才培养计划. – Режим доступа: http://io.upc.edu.cn/_upload/article/files/02/50/6aebdc124126b74da65b81b5ed8f/74316796-f9e1-4735-aea3-df69f145a051.pdf. – Дата доступа: 01.03.2023.
7. 中国留学人才教育 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://m.mnr.gov.cn/zt/kj/kjzf/kjrc/gjkjrcjh/201811/t20181129_2370182.html. – Дата доступа: 23.02.2023.