

Миграционный канал как источник пополнения кадрового потенциала инновационного сегмента экономики

В статье рассматриваются подходы к исследованию возможностей восполнения потребностей научно-инновационной сферы посредством использования миграционного канала. В этих целях выделяются категории квалифицированных и высококвалифицированных кадров, тем или иным способом воздействующих на инновационное развитие. Исследуются проблемы движения этих кадров, в первую очередь в процессе внешней миграции. Предлагается авторская классификация инновационных кадров

Ключевые слова: интеллектуальная миграция, межгосударственная интеллектуальная миграция, научно-инновационная сфера, классификация инновационных кадров.



Н. Н. Шестакова,
к. т. н., доцент, старший научный сотрудник,
ИПРЭ РАН, г. Санкт-Петербург
nnshestakova@gmail.com

В контексте выраженного сокращения численности трудоспособного населения в Российской Федерации в перспективном периоде (до 2030 г. более чем на 11 млн человек [1]) и тенденции к его постарению в последнее время в высшей степени актуализировалась проблема пополнения количества экономически активного населения вообще и инновационного сегмента экономики в частности.

Одним из источников этого пополнения мог бы стать миграционный канал, формируемый как за счет рационального перераспределения имеющихся на территории РФ трудовых ресурсов, так и за счет привлечения в нашу страну определенного (а в идеале — необходимого и достаточного) числа иностранных граждан. Желательным условием такого привлечения является нахождение мигрантов в активном (или потенциально активном) трудоспособном возрасте, наличие у них достаточно высокого уровня квалификации, а также востребованных на текущем и перспективном российском рынке труда профессий и специальностей.

Очевидно, что в данном случае следует говорить об особом виде вынужденной трудовой миграции — миграции интеллектуальной.

Однако сложность, многоаспектность и противоречивость этого процесса не позволила до настоящего момента сформировать его целостную картину, в частности, в Российской Федерации и, соответственно, подобрать эффективные механизмы его регулирования. Например, Е. В. Иванов предлагает рассматривать интеллектуальную миграцию в широком и узком смысле. «В узком понимании интеллектуальная миграция включает миграцию научно-технических специалистов и творческой интеллигенции, в широком смысле — миграционные потоки квалифицированных кадров, более

одного года работающих за рубежом». Под межгосударственной интеллектуальной миграцией он понимает «миграцию научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации, реально или потенциально занятых научными исследованиями и разработками, в том числе обслуживанием данной отрасли» [2].

В рассматриваемом ключе следует понимать, что миграционные процессы оказывают значительное воздействие на воспроизводство (формирование, распределение, перераспределение и реализацию) человеческого капитала, роль которого неуклонно возрастает по мере перехода общества к экономике инновационного типа, экономике знаний.

С точки зрения глобального подхода, миграция представляет собой форму движения человеческого капитала, способствующего стремительному трансграничному распространению знаний, повышению доходов как его носителей, так и росту благосостояния всего мирового сообщества. В то же время многие исследователи сходятся во мнении, что «миграция высококвалифицированной рабочей силы может нанести вред стране, которую эта рабочая сила покидает. Потеря людей, которые обеспечивают жизненно важное государственное обслуживание (врачи, специалисты по информационным технологиям, учителя), может затормозить развитие стран с низким уровнем дохода, даже если число таких эмигрантов небольшое. Миграция может помешать стране, из которой уезжают эмигранты, достичь критической массы человеческого капитала, необходимого для внедрения инноваций, развития предпринимательства, создания знаний, их адаптации и использования» [3]. Подобного рода ситуация сложилась в настоящее время в Российской Федерации.

В условиях резко повысившейся глобальной мобильности высококвалифицированной рабочей силы и низкой эффективности национальной инновационной системы в России имеет место ускоренное «вымывание» из страны сохраняющегося конкурентоспособного потенциала — кадров, технологий, идей, капитала.

Осознание этой тенденции нашло отражение в программных документах, определяющих развитие российского государства.

В соответствии с Федеральным законом «Об инновационной деятельности и государственной инновационной политике в Российской Федерации»¹ от 24.07.98 г. № 832 одним из принципов ее формирования является «укрепление обороноспособности и обеспечение национальной безопасности государства в результате осуществления инновационной деятельности. С другой стороны, в качестве одной из основных целей государственной миграционной политики Российской Федерации [5] среди прочих обозначено: «обеспечение национальной безопасности Российской Федерации, максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения Российской Федерации» и «содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационному развитию (курсив — авт.) и повышению конкурентоспособности отечественной экономики».

Эта мысль прослеживается и в работах отечественных исследователей. Например, К. А. Ваховская отмечает: «Выезд из нашей страны ученых и специалистов высокой квалификации на постоянное место жительства в Израиль, страны Западной Европы, США, Канаду и другие развитые государства способствует усилению угроз экономической и научно-технической безопасности России» [6].

Попутно можно отметить, что согласно данным Всемирного банка в 2012 г. Российская Федерация занимала всего 55-е место (из 145) в рейтинге стран по индексу «развития» экономики знаний (Правда, справедливости ради стоит констатировать, что по сравнению с 2000 г. РФ поднялась на 9 позиций вверх, с 64-го места) [7].

Таким образом, очевидно, что проблемы миграции, движения рабочей силы, и, в первую очередь, квалифицированной и высококвалифицированной ее частей, находятся на пересечении трендов построения инновационной экономики и обеспечения национальной безопасности государства, выступают в качестве факторов достижения стоящих перед страной ключевых целей и задач.

Соответственно в Концепции государственной миграционной политики выделены и основные направления таковой, среди которых отметим имеющие отношения к обозначенной теме [5]:

а) в области создания для соотечественников, проживающих за рубежом, эмигрантов и отдельных

категорий иностранных граждан условий и стимулов для переселения в Российскую Федерацию на постоянное место жительства;

- б) в области разработки дифференцированных механизмов привлечения, отбора и использования иностранной рабочей силы, востребованной российской экономикой;
- в) в области содействия развитию внутренней миграции граждан Российской Федерации;
- г) в области содействия образовательной (учебной) миграции в Российскую Федерацию и поддержки академической мобильности.

Соответственно, это предполагает постановку, как минимум, двух вопросов: на что, на какие собственные кадры, собственный человеческий потенциал и человеческий капитал может рассчитывать наша страна при решении поставленных перед ней задач, и как наше государство может использовать миграционный канал в достижении этих целей?

В принципе, говоря о научно-инновационной сфере государства вообще и каждого из ее регионов, в частности, важно исследовать, из каких именно составляющих складывается их научно-инновационный кадровый потенциал.

Согласно Федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 гг. [8] субъектами научной и инновационной активности признаются студенты, аспиранты, докторанты и молодые исследователи (в возрасте до 39 лет включительно).

Другую, более широкую классификацию инновационных кадров предлагают Т. Лукьянова и Т. Алексеева (таблица).

Классификация Т. Лукьяновой и Т. Алексеевой представляется более полной, поскольку при реализации идеи инновационного развития государства важна не только компонента подготовки/привлечения и использования кадров-инноваторов (ученых, исследователей, разработчиков), но и тех, кто сможет воспринимать новаторские идеи (техников, рабочих), претворять их в практику, а также тех, кто сможет обеспечить условия для реализации новаторских идей на конкретных хо-

Классификация инновационных кадров

Критерии	Инновационные кадры
На основе принадлежности к управленческим кадрам	Предприниматели-собственники
	Менеджеры всех уровней (лидеры-новаторы)
	Инновационные менеджеры
По степени участия в инновационном процессе	Новаторы
	Инноваторы
	Работники, обеспечивающие регулирование и обслуживание инновационного процесса
В зависимости от сферы деятельности экономики	Работники сферы образования и науки
	Работники высокотехнологичных отраслей
	Работники традиционных отраслей, обладающие современными компетенциями

Источник: [9]

¹ Формально Президент Российской Федерации отклонил принятый Государственной Думой 1 декабря 1999 г за № 4685-11 ГД и одобренный Советом Федерации 23 декабря 1999 г. Федеральный закон «Об инновационной деятельности и о государственной инновационной политике». См.: [4].

зайствующим субъектам. Как отмечают А. Н. Асаул и В. А. Кошечев, «<...> инновационная восприимчивость должна стать одной из основных личностных компетенций, а инновационная активность должна стимулироваться требованиями к знаниям, умениям и навыкам инициации и реализации инноваций» [10].

Между тем, в международной практике широкое распространение получило понятие «человеческие ресурсы в науке и (высокой) технологии» (Human Resources in Science and Technology – HRST, рус. – ЧРНТ), разработанное в Канберре (Австралия) в 1995 г. на базе индикаторов науки и технологии (Canberra Manual, см., например, [11]). В документе Canberra Manual роль ЧРНТ определяется следующим образом: «Высококвалифицированные людские ресурсы необходимы для развития и распространения знаний, они представляют собой жизненно важное звено, связывающее технический прогресс и экономический рост, социальное развитие и экологическое благополучие».

Учитывая центральное место в инновационном процессе развития науки «...как получение нового знания в ходе проведения фундаментальных и прикладных исследований, которые во многом пересекаются, <...> достигнута договоренность включить в него (ЧРНТ – примечание авт.) инженерное дело (инжиниринг) и технологию, общественную, медицинскую, сельскохозяйственную и общественную науки. Под высокой технологией подразумевается «применение знаний», использование результатов современной науки и техники для достижения необходимых целей на практике» [11, 12].

Принадлежность к ЧРНТ определяется специальностью работника и уровнем его квалификации, которые подтверждаются наличием: а) успешно завершеного формального образования (с получением диплома об окончании высшего учебного заведения), дающего возможность заниматься научной и высокотехнологичной деятельностью; б) полученной при профподготовке квалификации наивысшей категории (уровня 5, 6 или 7), которая предусмотрена специальностью и занимаемым рабочим местом. К функциям, связанным с научной и высокотехнологической активностью, отнесены:

- обучение, проведение базисных и прикладных исследований,
- развитие производственных систем и разработка их моделей,
- участие в системах R&D и управление ими,
- профессиональное обслуживание индивидов,
- клиническое диагностирование, консультации,
- контроль качества выпускаемой продукции,
- статистическая исследовательская работа, прогнозирование,
- повседневное применение компьютеров [11, 12].

Кроме того, в инновационном процессе определенную роль играют и те группы работников, которые формально не входят непосредственно в состав ЧРНТ и выполняют вспомогательные функции.

С учетом изложенного можно предпринять попытку классифицировать потенциальные миграционные источники пополнения кадрового потенциала научно-

инновационной сферы. Очевидно, что таковое – в исследуемом контексте – происходит за счет источников двух типов: внутренних (внутристрановых) и внешних (межстрановых) миграционных процессов.

При этом внешние источники (то есть связанные с пересечением государственных границ) обеспечения кадрового потенциала научно-инновационной сферы разделяются здесь следующим образом:

- 1) по признаку гражданства:
 - граждане РФ и
 - иностранные граждане (граждане других государств);
 - соотечественники, проживающие за рубежом;
- 2) по признаку страновой принадлежности:
 - мигранты из стран дальнего зарубежья (Западной Европы и Америки) и
 - мигранты из стран СНГ, Балтии, Грузии (и бывших стран соцлагеря);
- 3) по целям миграции:
 - трудовые;
 - учебные;
- 4) по признаку статуса:
 - представители научного сообщества (граждане РФ – представители русской научной диаспоры за рубежом и иностранные граждане);
 - представители бизнес-сообщества (граждане РФ и иностранные граждане);
 - представители инженерного корпуса (граждане РФ и иностранные граждане);
 - представители менеджмента (граждане РФ и иностранные граждане);
 - представители квалифицированных и высококвалифицированных работников;
 - граждане РФ (студенты), обучающиеся и получившие образование за рубежом;
 - иностранные граждане, обучающиеся в РФ;
 - иные категории;
- 5) по признаку квалификации:
 - обладатели послевузовского образования (доктора и кандидаты наук, PhD);
 - высококвалифицированные специалисты и работники;
 - квалифицированные работники;
- 6) по признаку отраслевой и профессиональной принадлежности:
 - в сфере науки и образования;
 - в областях приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899), а также согласно Перечня критических технологий Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899) либо в сфере так называемых прорывных технологий²;

² Прорывные технологии: мобильный интернет; искусственный интеллект; интернет вещей; облачные технологии; усовершенствованная робототехника; автономные автомобили; геномика нового поколения; хранение энергии; 3D-печать; улучшенные материалы с новейшими свойствами; новые методы разведывания и добычи нефти и газа; возобновляемые источники энергии. По результатам исследования Глобального института McKinsey. См.: [13].

- в сфере управления/менеджмента;
- в сфере обслуживания инновационного процесса.

Изложенное позволяет выделить следующие условные группы мигрантов (внешних), реально либо потенциально полезных в части инновационного развития российской экономики, источники внешней миграции:

- русская научная диаспора в зарубежных странах;
- приглашаемые в РФ научные кадры и преподаватели;
- российские студенты, обучающиеся в зарубежных вузах;
- иностранные студенты, обучающиеся в российских вузах;
- представители инженерного корпуса;
- представители управленческого и менеджерского корпуса;
- инвесторы и предприниматели;
- интеллектуальные ментальные мигранты.

Представляется, что выработка классификации как прибывающих на территорию Российской Федерации мигрантов, так и перемещающихся внутри этой территории может послужить основой не только их систематизированного учета, но и выработки рекомендаций по регулированию интеллектуальной миграции, дифференцированному привлечению иностранной рабочей силы в нашу страну вообще и в научно-инновационную сферу, в частности, а также регулирования внутренних миграционных потоков квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы.

* * *

Статья подготовлена в рамках исследований, проводимых в соответствии с Программой фундаментальных научных исследований ОН РАН: «Национальная экономическая безопасность России в условиях обострения объективных и инициированных рисков и угроз» III.9 Разработка стратегии управления кадровым потенциалом экономики регионов России в условиях обострения объективных и инициированных рисков и угроз» (№ Г.Р. 0170-2015-0013).

Список использованных источников

1. Ж. А. Зайончковская. Федеральные округа на миграционной карте России // Регион: экономика и социология, № 3, 2012. С. 3-18.
2. Е. В. Иванов. Интеллектуальная миграция: политологический аспект: автореф. дис. ... канд. политол. наук. М., 2010. – 24 с.

3. Обучение на протяжении жизни в условиях новой экономики (Серия «Актуальные вопросы развития образования»). М.: «Алекс», 2006. – 264 с.
4. Письмо Президента РФ от 3 января 2000 г. № ПР-14 Об отклонении принятого Государственной Думой 1 декабря 1999 г. Федерального закона «Об инновационной деятельности и о государственной инновационной политике». http://www.lawrussia.ru/texts/legal_745/doc745a973x913.htm.
5. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. Президентом РФ 13 июля 2012 г.), М., 2012. – 16 с.
6. К. А. Ваховская. Управление современными миграционными процессами на региональном уровне: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2009. – 25 с.
7. Knowledge Economy Index (KEI) 2012 Rankings. <http://siteresources.worldbank.org/INTUNIKAM/Resources/2012.pdf>.
8. Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 гг. (утв. Постановлением Правительства РФ от 21 мая 2013 г. № 424). <http://base.garant.ru>.
9. Т. Лукьянова, Т. Алексеева. Инновационные кадры в современной экономике // Кадристик. Кадровый менеджмент. № 10. 2010. С. 58-64.
10. А. Н. Асаул, В. А. Кошечев. Модернизация экономики на основе технологических инноваций / Под ред. А. Н. Асаула. СПб.: АНО ИПЭВ. 2009. – 300 с.
11. The Measurement Of Scientific And Technological Activities. Manual Of The Measurement Of Human Resources Devoted To S&T. «Canberra Manual». Paris, 1995. – 111 p.
12. Социальная составляющая инновационного развития / Под ред. Ф. Бурджалова, Е. Гонтмахера, И. Гришина. М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 135 с.
13. Прорывные технологии: прогресс, который изменит жизнь, бизнес и мировую экономику. <http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-and-middleeast/russia/ru/latest-thinking/disruptive-technologies>.

Migration channel as a source of human resource capacity replenishment of innovation economy segment

N. N. Shestakova, candidate of technical science, assistant professor, senior research fellow, Institute of Regional Economy Studies of the Russian Academy of Science.

This article considers existing approaches to study possibilities of filling the needs of research and innovation sector through use of the migration channel. For these purposes, author classifies skilled and highly qualified personnel, who one way or another affects innovative movement, especially in the process of external migration.

Keywords: intellectual migration, international intellectual migration, research and innovation, innovative personnel classification.