

УДК 327.7
DOI: 10.36979/1694-500X-2022-22-3-150-155

ВНЕШНЕПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В СФЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Е.Р. Закирова

Аннотация. Рассматривается анализ роли формирования и развития человеческого капитала в системе обеспечения национальной безопасности и внешней политике зарубежных стран. Актуальность изучения данной темы обусловлена тем, что в условиях острого социально-экономического кризиса, охватившего не просто отдельные страны, но и целые континенты, человеческий капитал становится одним из основных ресурсов обеспечения национальной безопасности государств и роста мировой экономики. Анализируется опыт зарубежных стран в области построения технологической, образовательной, социальной, культурной политики, направленной на укрепление национальной безопасности государства; привлечения человеческих ресурсов и формирования качественного, квалифицированного человеческого капитала. В статье делается вывод о том, что опыт США, стран Западной Европы, Китая может быть использован в формировании и реализации человеческого капитала во внешнеполитической системе обеспечения национальной безопасности России.

Ключевые слова: человеческий капитал; внешняя политика; внешнеполитическая деятельность; национальная безопасность; человеческие ресурсы; наука; образование; технологии.

ЧЕТ МАМЛЕКЕТТЕРДИН АДАМЗАТТЫК КАПИТАЛДЫ КАЛЫПТАНДЫРУУ ЖАНА ИШКЕ АШЫРУУ ЖААТЫНДАГЫ ТЫШКЫ САЯСИЙ ИШМЕРДИГИ

Е.Р. Закирова

Аннотация. Бул макалада чет мамлекеттердин улуттук коопсуздугун жана тышкы саясатын камсыз кылуу системасында адамзаттык капиталды калыптандыруунун жана өнүктүрүүнү ролуна талдоо жүргүзүү каралган. Бул теманы изилдөөнүн актуалдуулугу айрым өлкөлөрдү гана эмес, бүтүндөй континенттерди каптаган курч социалдык-экономикалык кризистин шартында адамзаттык капитал мамлекеттердин улуттук коопсуздугун жана дүйнөлүк экономиканын өсүшүн камсыз кылуунун негизги ресурстарынын бирине айланып бараткандыгы менен шартталган. Мамлекеттин улуттук коопсуздугун чыңдоого багытталган технологиялык, билим берүү, социалдык, маданий саясатты куруу; адам ресурстарын тартуу жана сапаттуу, квалификациялуу адамзаттык капиталды калыптандыруу жаатында чет мамлекеттердин тажрыйбасы талдоого алынган. Макала АКШнын, Батыш Европанын жана Кытайдын тажрыйбасын Россиянын улуттук коопсуздугун камсыз кылуу үчүн тышкы саясат системасында адамзаттык капиталды калыптандырууда жана ишке ашырууда колдонууга болот деп жыйынтыкталган.

Түйүндүү сөздөр: адамзаттык капитал; тышкы саясат; тышкы саясий ишмердик; улуттук коопсуздук; адам ресурстары; илим; билим берүү; технологиялар.

FOREIGN POLICY ACTIVITIES OF FOREIGN COUNTRIES IN THE FIELD OF FORMATION AND REALIZATION OF HUMAN CAPITAL

E.R. Zakirova

Abstract. This article is devoted to the analysis of the role of the formation and development of human capital in the system of ensuring national security and foreign policy of foreign countries. The relevance of studying this topic is due to the fact that in the conditions of an acute socio-economic crisis that has engulfed not just individual countries, but also entire continents, human capital is becoming one of the main resources for ensuring the national security of states and the growth of the world economy. The article analyzes the experience of foreign countries in the field of building technological, educational, social, cultural policies aimed at strengthening the national security of the state; attracting

human resources and the formation of high-quality, qualified human capital. The article concludes that the experience of the United States, Western European countries, and China can be used in the formation and implementation of human capital in the foreign policy system of ensuring Russia's national security.

Keywords: human capital; foreign policy; foreign policy activities; national security; human resources; science; education; technology.

В условиях острого социально-экономического кризиса, охватившего многие страны, человеческий капитал является одним из основных ресурсов обеспечения национальной безопасности государств и роста мировой экономики. В рамках масштабного технологического развития и внедрения в промышленность и другие различные сферы экономики многочисленных инноваций, эффективность осуществления многих проектов зависит от кадров, обладающих высокой квалификацией в той или иной области. Именно накопленный запас знаний, умений и навыков специалистов позволяет решать современные задачи социально-экономического развития и обеспечивать национальную безопасность государства. В связи с этим, для многих стран становится актуальным решение вопросов формирования и развития человеческого капитала, в том числе и на основе изменения внешнеполитической деятельности своих стран.

Научная новизна исследования обусловлена тем, что в работе приводятся актуальные данные о формировании и реализации человеческого капитала во внешнеполитической системе обеспечения национальной безопасности стран Западной Европы, США и Китая.

В исследовании использованы библиографический метод, методы логического, системного, сравнительного анализа, дедуктивный метод, метод комплексного подхода. Исследование было проведено на основе анализа нормативно-правовой базы стран США, Западной Европы и Китая, а также программ привлечения человеческих ресурсов в эти страны.

Анализ внешней политики зарубежных стран в сфере формирования и реализации человеческого капитала начнем с изучения опыта КНР.

Стратегия формирования и реализации человеческого капитала в Китае проходит по нескольким направлениям:

1) привлечение иностранных студентов к обучению в учебных заведениях КНР;

2) возвращение китайских студентов после обучения в зарубежных вузах;

3) приглашение на работу в Китай иностранных специалистов и китайских эмигрантов и т. д.

На протяжении нескольких десятков лет КНР вкладывает значительные средства (грантовые и стипендиальные программы для иностранных студентов) в налаживание международного сотрудничества в сфере получения высшего образования. В вузах страны ежегодно расширяется перечень академических программ и курсов, призванных привлечь из-за рубежа талантливых молодых людей. Этому способствует и тот факт, что КНР является сегодня крупнейшим экономическим центром мира, привлекательным для молодежи в плане открытия здесь своего бизнеса или развития своей бизнес-карьеры. По данным Министерства образования КНР, в 2016 г. количество иностранных студентов в китайских вузах оказалось равно 443 тыс. человек, в 2017 г. – 489,2 тыс. человек, в 2018 г. – 492,2 тыс. человек [1; 2]. Китай сегодня входит в тройку самых популярных стран-реципиентов [3]. Некоторые университеты из Китая (Университет Цинхуа, Пекинский университет, Фуданьский университет и др.) входят в рейтинг лучших вузов мира [1; 4].

Большое внимание Китай уделяет студентам из стран АСЕАН, многие из которых являются выходцами из лидирующих элит бизнеса, административной, интеллектуальной сферы этой группы государств [5].

Привлечению человеческого капитала в страну способствует и реализация проекта «Институты Конфуция». Их основная задача – знакомство с культурой и преподавание китайского языка в странах мира. Проект начался в 2004 г., он был запущен правительственной Канцелярией по международному распространению китайского языка (Ханьбань). По всему миру было создано свыше 850 институтов

и 58 классов Конфуция (400 институтов только в США), начала работать электронная версия Института, дающая возможность знакомства с современной информацией о КНР и с культурой этой страны [6, с. 12].

Только в период с 2011 по 2014 гг. общее количество посетителей мероприятий институтов составило более 35 млн человек, и 1 597 тыс. человек изъявили желание сдать экзамен по китайскому языку [2]. По мнению экспертов, ежегодно на содержание одного такого Института тратится около 100 тыс. долл. США [6, с. 12].

Еще одним направлением привлечения человеческого капитала в КНР является проводимая Пекином политика возвращения «морских черепах» (так в стране называют людей, которые возвращаются домой после обучения за рубежом). По данным статистики 2013 г. за рубежом учились 339 700 китайских студентов, 186 200 планировали вернуться на родину после выпуска. Согласно статистике 2016 г. число студентов, обучающихся за границей, выросло на 37,61 %, а планировало вернуться – на 56,96 % больше. Такой динамике способствует политика Китая по росту заработной платы в стране, а также так называемый «бамбуковый потолок» (термин, которым обозначается невозможность получить руководящие должности китайским выпускникам в технологических компаниях США и Европы).

С 2017 г. КНР реформировала визовое законодательство таким образом, чтобы упростить найм иностранных специалистов в китайских компаниях. С середины 1990-х гг. в стране реализуются несколько программ по привлечению специалистов в страну (например, «Программа поддержки ученых Чунг Конг» Министерства образования КНР и программа Китайской Академии наук «1000 талантов»). По программе «1000 талантов» в Китай было привлечено к 2015 г. около 4 100 китайских эмигрантов и иностранных специалистов в области научных инноваций, технологий, консалтинга, оказания финансовых и юридических услуг и руководителей в высокотехнологичных отраслях промышленности [7].

Всеми этими мерами китайское правительство стремится привлечь интеллектуальные ресурсы и разработки, повысить статус своих

научно-образовательных центров, тем самым расширяя на международной арене свое влияние при помощи различных внешнеполитических инструментов формирования и реализации человеческого капитала.

С нехваткой человеческого капитала сталкиваются и страны Западной Европы. С целью решения этой проблемы в 2005 г. в ФРГ была принята «Зеленая карта». Затем в странах-членах ЕС стала реализовываться программа «Европейская Голубая Карта» для привлечения специалистов из стран, не входящих в ЕС [8], которая была призвана обеспечить упрощенный допуск высококвалифицированных иностранцев. Годовая квота устанавливается каждой страной ЕС отдельно. Так, например, Германия выдает в год порядка 30 000 документов. Получившие такую карту специалисты имеют право:

- свободно перемещаться между странами Шенгенской зоны в туристических целях;
- поменять государство проживания через полтора года проживания в стране, выдавшей документы;
- на пособие по безработице;
- на воссоединение с семьей (дети и супруг(а) могут получить временный вид на жительство) и т. д.).

Также специалисты могут по карте не только самостоятельно менять место работы, но и искать новое место работы в других странах ЕС. Наиболее востребованными специалистами здесь являются программисты, преподаватели физико-математических наук, врачи узких специализаций, инженеры, механики, фармацевты, психологи, нотариусы и адвокаты.

В 2012 г. была запущена программа «Голубая карта ЕС», предоставляющая иностранным специалистам возможность получить вид на жительство и работу. К преимуществам «Голубой карты ЕС» можно отнести предоставление возможности легального проживания и официального трудоустройства сроком на два года в странах ЕС. Также владельцы карты имеют возможность:

- пройти упрощенную процедуру переезда родственников;
- получать заработную плату на уровне с тем, что получают местные специалисты;

- пользоваться европейской медицинской страховкой;
- ускоренно оформить вид на жительство;
- иметь неограниченный доступ к местному рынку труда.

Данную карту могут получить специалисты в области математики и физики (преподаватели, IT-специалисты, программисты и т. д.), медицины (психиатры, кардиологи, хирурги, урологи, анестезиологи, фармацевты), естественных наук (биологи, ветеринары, зоологи, ботаники), юридических наук (нотариусы, адвокаты по гражданским делам), торговли (специалисты по продажам), психологии (корпоративные психологи и психоаналитики), а также инженеры промышленных компаний.

В целом можно отметить, что для стран ЕС характерен селективный подход к привлечению человеческих ресурсов. Его суть заключается в том, что в государствах создаются специальные благоприятные условия для въезда из-за рубежа определенных категорий работников и ограничиваются трудовые миграционные потоки для работников, не востребованных на внутреннем рынке труда.

Также следует отметить, что целенаправленная политика по привлечению реальных и потенциальных специалистов в Европе осуществляется во Франции, Германии, Нидерландах, Швеции, Дании, Люксембурге, Швейцарии, Великобритании. Так, например, в ФРГ иностранным студентам дается возможность в течение одного года после окончания учебы остаться в стране с целью поиска работы. В среднем студенты имеют право работать не более 20 часов в неделю без получения разрешения на работу. На законодательном уровне закреплены изменения, повышающие мобильность иностранных студентов, и доступ к рынку труда для выпускников вузов страны [9].

В Великобритании при обучающих курсах более 24 недель студенты оформляют визу, дающую право работать в свободное от обучения время без оформления специального разрешения [10]. В стране действует балльная система отбора, в основе которой лежит перечень дефицитных профессий.

Во Франции в Кодекс о въезде и пребывании иностранцев и праве на проживание были

внесены изменения в 2013 г., позволившие упростить миграционные процедуры ученым и студентам, приезжающим в страну [11]. Г.А. Краснова пишет, что «кроме того, данный закон изменил доступ на рынок труда студентам, имеющим степень магистра или эквивалентную ей, через авторизацию на временное проживание, а также условия для предоставления многолетнего вида на жительство. Исследователи, в случае непредвиденной потери работы не по их воле, в соответствии с новыми нормами уже не теряют вид на жительство, дальнейшее продление им вида на жительство гарантируется при соблюдении условий, прописанных в законе» [12, с. 28].

В Дании реализуется проект «Дания – привлекательное место для обучения», в рамках которого для студентов-иностранцев из стран, не являющихся членами ЕС, вводится программа грантов, создается англоязычная среда в вузах. Также реализация проекта предполагает сохранение в стране выпускников вузов из других стран посредством предоставления им льготных условий получения вида на жительство и трудоустройства, увеличения числа рабочих мест, предоставления иностранным выпускниками и студентам информации о возможностях карьерного роста в Дании и т. д. [13].

В целом можно отметить, что страны Западной Европы осуществляют целенаправленную внешнеполитическую деятельность по формированию и развитию человеческого капитала на основе привлечения высококвалифицированных кадров по определенным группам специальностей из-за рубежа, а также проводя политику обучения и трудоустройства талантливой молодежи.

Рассматривая опыт формирования и развития человеческого капитала в США, следует отметить, что эффективность экономического развития этой страны во многом зависит от внешней политики государства по привлечению специалистов. Как пишет Э.Д. Рубинская, «на протяжении последних 50 лет США являются страной с крупнейшими инвестициями в научные исследования и разработки с общемировой долей 25,25 %. Высокий уровень материально-технической оснащенности и инструменты стимулирования науки и образования привлекают

в США лучших специалистов, ученых с мировым именем, студентов, стажеров, преподавателей. Высококвалифицированные специалисты иностранного происхождения играют все более важную роль в заполнении научных, технических, инженерных и математических (STEM) позиций в экономике США. Рост ИТ-индустрии также значительно увеличил спрос на иностранных специалистов. Более 40 % ученых со степенью доктора в США являются иностранцами. В технических и компьютерных науках эта цифра доходит до 57 %. Около четверти работников Силиконовой долины – иностранцы» [14, с. 148].

В стране специалистам могут быть выданы следующие три вида виз: EB1 для лиц с «экстраординарными способностями», «Green card» для специалистов, получивших иммиграционную визу EB1, EB2 или EB3, а также для иностранцев с визой H1B через шесть лет (выдается на два года высококвалифицированным специалистам).

Для иностранных специалистов в стране выдается два вида виз:

1) Краткосрочная виза:

- J-1 – для визитов обмена опытом преподавателей, учителей, участников краткосрочных программ по обмену опытом Work & Travel;
 - I – для представителей иностранных СМИ;
 - H-2A и H-2B – для сезонных и временных рабочих;
 - H-2A – для стажировки специалистов в области ИТ-технологий;
 - P-1 – для спортсменов, участников соревнований;
 - P-2, P-3 – для артистов, актеров, представителей шоу-бизнеса;
 - Q-1 – для участников международного культурного обмена;
- 2) Долгосрочная виза:
- O-1 – для людей с выдающимися способностями в области науки, образования, бизнеса, спорта, искусства;
 - H-1B – для высококвалифицированных кадров с ценным опытом и высоким уровнем образования;
 - L-1 – для директоров и менеджеров, руководителей филиалов компаний США, работающих более одного года за пределами США;

- H-1C – для квалифицированного младшего медперсонала, который внесен Департаментом труда в список дефицитных профессий.

Американские вузы уделяют большое внимание не только развитию программ обучения иностранных студентов, но и их последующему трудоустройству. Так, например, программа Фулбрайта, финансируемая Госдепом США, предоставляет возможность получения грантов учеными, специалистами, художниками, преподавателями, а также осуществления студенческих обменов.

В целом следует отметить, что США является мировым лидером по привлечению иностранных студентов и специалистов в свою страну.

Проведенное нами исследование показывает, что решение проблемы формирования и реализации человеческого капитала во внешнеполитической системе обеспечения национальной безопасности страны должно быть основано на создании специальных условий по привлечению людских ресурсов. Такие условия могут быть созданы на основе тесного взаимодействия внешнеполитических ведомств с другими государственными учреждениями, призванными обеспечить привлечение студентов, трудовых мигрантов, высококвалифицированных специалистов из-за рубежа.

В частности, проведение такой внешней политики актуально и для России. Опыт зарубежных стран, проанализированный нами, позволяет выделить следующие предложения, актуальные для формирования и реализации человеческого капитала нашей страны:

- формирование в зарубежных странах международной системы российских информационно-консультационных представительств и центров;
- установление и развитие контактов с ассоциациями иностранных выпускников, обучающихся в России;
- упрощение таможенных и миграционных режимов для высококвалифицированных специалистов и определение списков дефицитных профессий;
- усиление формы работы с зарубежными вузами-партнерами по учебно-методическому, научному и другим направлениям и др.

Как показало проведенное нами исследование, сегодня эффективность обеспечения национальной безопасности во многих развитых и развивающихся странах мира связана с формированием и развитием человеческого капитала. Во многом решение этой задачи предполагает создание определенных внешнеполитических условий, позволяющих привлечь в страну как талантливую студенческую молодежь, так и высококвалифицированных специалистов. В России создание таких условий позволит решить вопросы с обеспечением различных высокотехнологических областей качественными специалистами.

Поступила: 18.02.22; рецензирована: 16.02.22;
принята: 18.02.22.

Литература

1. Официальный сайт Министерства образования Китайской Народной Республики. URL: <http://en.moe.gov.cn> (дата обращения: 06.02.2022).
2. *McCafferty G.* China in soft power push with foreign students / G. McCafferty // CNN. May 29. 2013. URL: <https://edition.cnn.com/2013/05/29/world/asia/china-soft-power-foreign-students> (дата обращения: 06.02.2022).
3. New 2015 Project Atlas Trends and Global Data Fact Sheet // Institute of international education. URL: <http://www.iie.org/Research-and-Publications> (дата обращения: 06.02.2022).
4. Project-Atlas. Outline of China's national plan for medium and long-term education reform and development (2010–2020). Beijing, 2010. URL: https://www.aei.gov.au/news/newsarchive/2010/documents/china_education_reform_pdf.pdf (дата обращения: 06.02.2022).
5. *Мосяков Д.В.* «Мягкая сила» в политике Китая в Юго-Восточной Азии / Д.В. Мосяков // Юго-Восточная Азия: актуальные проблемы развития. 2010. № 14. С. 5–22.
6. *Абрамов В.А.* Императивный потенциал «мягкой силы» в стратегиях внутреннего и внешнего развития КНР / В.А. Абрамов // Вестн. ЧитГУ. 2010. № 3(60).
7. Цун Цао. Китай. URL: https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_china_ru.pdf (дата обращения: 06.02.2022).
8. Директива 2009/50/ЕС Совета от 25 мая 2009 г. Об установлении условий въезда и пребывания граждан третьих стран в целях высококвалифицированной работы. URL: <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuzha/dokumenty-o-pravah-cheloveka-i-grazhdanina/normativnye-akty-o-svobode-peredvizheniya-tovarov-lits-i-uslug/direktiva-2009-50-es-soveta-ot-25-maya-2009-g-ob-ustanovlenii-uslovij-vezda-i-prebyvaniya-grazhdan-tretih-stran-v-tselyah-vysokokvalifitsirovannoj-raboty> (дата обращения: 06.02.2022).
9. Annual Policy Report 2013. German National Contact Point for the European Migration Network (EMN). URL: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Publikationen/EMN/Nationale-Berichte/emn-policy-report-2013-germany.pdf> (дата обращения: 06.02.2022).
10. *Плюгина И.В.* Вопросы трудовой деятельности обучающихся в России иностранных граждан / И.В. Плюгина // Журнал российского права. 2011. № 6. С. 16–22.
11. Annual Policy Report 2013 on asylum and migration. French Contact Point for the European Migration Network (EMN). URL: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/whatwedo/networks/european_migration_network/reports/docs/annual-policy/2013/10a.france_national_policy_report_migration_asylum_2013_en_version_final.pdf (дата обращения: 06.02.2022).
12. *Краснова Г.А.* Новые тенденции в экспорте международного образования // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 2.
13. *Краснова Г.А.* Дания – новый игрок на мировом рынке экспорта образования / Г.А. Краснова, А.А. Краснова // Аккредитация в образовании. 2015. № 2(78). С. 62–63.
14. *Рубинская Э.Д.* Высококвалифицированные специалисты как ключевой фактор конкурентоспособности стран: мировой опыт привлечения / Э.Д. Рубинская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2020. № 1.