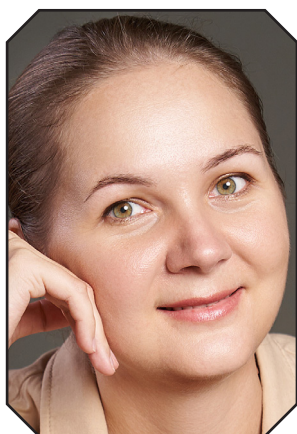


ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

П. Э. Струкова

Талантизм в современном Китае: пример работы с трудовыми ресурсами в районе Большого залива



СТРУКОВА Полина Эдуардовна — PhD, доцент, Гуанчжоуский институт Наньфан. Адрес: 510900, КНР, провинция Гуандун, г. Гуанчжоу, р-н Цунхуа, Вэньцюань Дадао, д. 882.

Email: st-polina@yandex.ru, pstrukova@nfu.edu.cn

Высококвалифицированные кадры являются важнейшим ресурсом современного экономического развития. Данная работа предлагает интерпретацию термина «талантизм» в контексте отношения государства к талантливым специалистам в КНР. На примере кадровой политики городов района Большого залива Южного Китая рассмотрены направления и примеры работы с выдающимися кадрами, а именно — механизмы привлечения и удержания талантов в регионе, изучена практическая реализация теории управления кадрами с китайской спецификой. Анализ научной литературы, программных планов и отчётов за 2004–2024 гг. позволил систематизировать накопленный опыт мер поддержки трудовых ресурсов, в том числе и в контексте интеграционных процессов, происходящих в районе. В частности, выделены такие направления талантизма, формирующие положительные тренды работы с талантами в районе Большого залива, как разработка и внедрение опирающихся на трёх—пятилетние планы финансирования локальных программ, создание площадок для сотрудничества кадров трёх административных частей района при активной образовательной интеграции, увеличение мобильности и расширение социальных мер поддержки талантов и членов семей таких людей, послабление налогового бремени, оптимизация программ финансового поощрения, интернационализация кадров, внедрение оценки специалистов и качества их участия в проектах, стандартизация и взаимное признание квалификаций специалистов, создание благоприятной среды для дальнейшего социально-экономического развития, а также планомерное правовое оформление перечисленных процессов. Согласно полученным результатам, негативные стороны в работе с талантами в районе Большого залива выражаются в недостаточной координации между локальными структурами при реализации абстрактных целей, излишне формальном подходе, недостаточной конкретизации задач, ориентации на краткосрочную выгоду без долгосрочной интеграции талантов в командную работу и т. д. Учёт опыта КНР поможет в организации работы с выдающимися кадрами в России для реализации их потенциала в регионах.

Ключевые слова: кадровая политика; трудовые ресурсы; район Большого залива; Южный Китай; высококвалифицированные специалисты; талантизм.

Введение

Главным ресурсом реализации народного благополучия являются люди, а степень могущества и процветания какой-либо страны сегодня во многом зависит от масштаба работоспособного населения [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 185–186], в то время как среди трудовых ресурсов талантливые кадры по значимости своей «превосходят средства производства и природные ресурсы той или иной территории» [Пань Чэншэн, Чжао Синьюань, Ван Хунбинь 2015: 33]. «Принцип использования только талантливых, выдающихся, высококвалифицированных кадров в определённых регионах» — талантлизм — если не «приходит на смену капитализму» [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 193], то становится важнейшим инструментом перехода от индустриальной цивилизации к цивилизации знаний и является очевидным вектором развития экономически успешных территорий, в число которых входит и район Большого залива Южного Китая (Гуандун — Гонконг — Макао)¹. Примеры эффективного использования потенциала выдающихся кадров привлекают внимание социологов, экономистов, политологов, управленцев и достойны детального изучения.

Талантизм представляется комплексной концепцией, и его место в экономической социологии может быть рассмотрено в нескольких аспектах. Прежде всего, идея использования главным образом талантливых кадров в части проявлений соотносится с факторами трудовой миграции. Обзор основополагающих теорий в рамках этой области и анализ адаптационно-интеграционных процессов трудовой миграции предлагает К. Н. Сердюков (см.: [Сердюков 2019]). Далее, по своей сути кадровая политика того или иного государства или региона напрямую относится к теории человеческого капитала, также включаемой в спектр исследований трудовой миграции. Подробно о роли и эволюции понимания человеческого капитала в контексте экономики знаний пишет А. А. Рудович, подчёркивая важность работы с талантливыми кадрами при переходе к экономике инновационного типа в России [Рудович 2018]. Талантизм может рассматриваться и с позиций реализации трудового потенциала как ключевой категории экономики труда, структуру и подходы к изучению которого детально раскрывает Ю. И. Богомоллова (см.: [Богомоллова 2018]). В частности, она соотносит трудовой потенциал с другими ключевыми понятиями экономики труда и приходит к выводу, что данная категория наиболее полно характеризует «человека как носителя/субъекта общественно полезной деятельности» [Богомоллова 2018: 221], что в значительной степени соответствует описанию талантливых кадров китайскими авторами (см.: [Сюй Сунтао, Ван Тунсюнь, Е Чжунхай 2004: 53]). Также Ю. И. Богомоллова отмечает, что для обеспечения перехода трудового потенциала в реально функционирующие силы общества необходимо задействовать не только духовные и социально-психологические факторы, но главным образом управленческие механизмы [Богомоллова 2018], на что обращает внимание и китайский автор Тун Суцзюань, в свою очередь, ставя грамотное управление выше простой конкуренции зарплат [Тун Суцзюань 2022].

Данное исследование восполняет пробелы в изучении китайского талантлизма как концепции работы с кадрами, которая представляется актуальной, но недостаточно изученной в русскоязычном научном сообществе. Талантизм с китайской спецификой впервые был упомянут в работах теоретиков управления персоналом около века назад, однако обрёл современный вид в конце 2000-х гг., когда Китай вышел на высокие темпы экономического роста и научно-технического прогресса и, соответственно, возрос запрос на концептуальное оформление и реализацию принципов эффективного управления кадрами высокой квалификации. Таким образом, в настоящей работе обобщены и систематизированы знания по важнейшему для каждой страны вопросу экономики ресурсов, в частности трудовых ресурсов. В качестве примера рассматриваются меры в отношении специалистов разных областей, реализуемые в районе Большого залива Южного Китая и обозначаемые как проявления идеи талантлизма. Чтобы составить общее представление о талантлизме применительно к китайскому рынку трудовых ресурсов,

¹ Специальные административные районы КНР Гонконг и Макао в русскоязычной литературе также принято называть Сянган и Аомэнь.

были изучены доступные материалы научного и публицистического формата на русском, китайском и английском языках, программные отчёты различных исследовательских центров в Китае и за рубежом, а также официальные правительственные документы, отобранные по принципу релевантности, информативности и актуальности. Анализ указанных материалов с применением систематического подхода, аннотирования источников, фиксирования ссылок и цитат для последующего синтеза информации о положительном и негативном опыте талантизма в Китае в целом и в районе Большого залива в частности, может быть применён для дальнейшей оптимизации работы с ценными трудовыми ресурсами и в нашей стране.

Для общего понимания масштаба китайского рынка труда представляется уместным кратко отметить следующее: на конец 2023 г. в КНР было занято 740,41 млн чел. (52% от всего населения страны) с учётом того факта, что в течение года в городах было создано 12,44 млн новых рабочих мест, а средний уровень безработицы по стране составил 5,2%². Сравним: в РФ в среднем в ноябре 2023 г. — январе 2024 г. уровень безработицы составил 2,9% при занятости 61% и численности рабочей силы в 76,062 млн чел.³; в США в июле 2024 г. уровень безработицы составил 4,3% (7,2 млн чел.) при среднем уровне занятости 60%⁴. Дополняет общую картину и тот факт, что на 2021 г. число граждан КНР, получающих и уже получивших высшее образование, составило 218,36 млн чел., ещё 213 млн чел. имели среднее техническое образование, 487,16 млн чел. — начальное среднее и 349,65 млн чел. — школьное⁵. В 2023 г. реальный располагаемый подушевой доход китайских граждан составил 39 218 юаней, что на 6,3% больше, чем в предыдущем году⁶.

В целом китайский рынок трудовых ресурсов характеризуется неравномерным региональным распределением кадров, а также постепенным уменьшением количества трудоспособного населения. При этом наблюдается постоянная нехватка кадров высокой квалификации и научно-технического профиля, руководящих кадров. Несмотря на масштабную государственную поддержку и объём самого рынка, оптимизацию внутренней трудовой миграции благодаря мерам облегчения внутренней миграции населения, общую тенденцию к повышению квалификации работников, интернационализацию и успешное проведение программ репатриации китайских зарубежных студентов для дальнейшего трудоустройства в КНР, в силу целого комплекса причин научно-технические кадры и коллективы показывают недостаточную эффективность работы, что влияет на стратегию управления талантливыми кадрами, в том числе и в районе Большого залива. Подробнее перечисленные особенности раскрыты в соответствующем разделе данной работы.

Таким образом, цель данного обзора — обобщить и систематизировать опыт китайских специалистов из различных областей в теоретическом осмыслении и практической реализации талантизма на примере наиболее развитого на сегодняшний день района Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао. Задачи статьи повторяют план изложения данной работы и состоят в определении терминов «талантизм» и «талант», кратком рассмотрении теоретических основ талантизма в Китае, выделении направлений и приведении примеров работы с выдающимися специалистами в районе Большого залива в контексте понимания особенностей рынка рабочей силы в стране. Одной из задач исследования является

² Статистический бюллетень государственного экономического и социального развития Китайской Народной Республики в 2023 г. URL: <https://www.stats.gov.cn>

³ Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

⁴ Employment Situation Summary. U.S. Bureau of Labor Statistics. URL: <https://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm>

⁵ Данные Седьмой всеобщей переписи населения страны за 2021 г. Государственное бюро статистики КНР. URL: https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202302/t20230203_1901086.html

⁶ Статистический бюллетень государственного экономического и социального развития Китайской Народной Республики в 2023 г. URL: https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202402/t20240228_1947915.html

обобщение опыта Китая через выделение проблем на пути реализации талантизма в районе Большого залива.

Необходимо отметить, что данное исследование рассматривает преимущественно меры в отношении трудовых ресурсов со стороны материкового Китая (то есть без детального изучения опыта специальных административных районов (САР) Гонконг и Макао, а также о Тайвань). Кроме того, в статье не рассматриваются исторические аспекты работы с одарёнными детьми в Китае, что тоже может быть расценено современными учёными как «талантизм». Также не поднимается дискуссия о месте талантизма в идеологической системе страны «демократической диктатуры пролетариата»⁷. Помимо вышеуказанных ограничений, в ряде изученных материалов затруднительно однозначно определить, входят ли в представленные статистические данные сведения о САР Гонконг и Макао, или же авторы оперируют материалами лишь о материковой части КНР. Тем не менее даже с допущением неточности некоторых указанных цифр имеющаяся информация позволяет составить общую картину. Так или иначе, исследование фокусируется на правительственных мерах и фактических шагах по их реализации, иллюстрирующих проявление концепции талантизма, то есть принципа максимального использования одарённых кадров в регионе Южного Китая в ближайшие два десятилетия.

Терминология: талантизм и талантливые кадры

Концепция «талантизм» (англ. talentism; кит. 人才主义) как комплекс всевозможных мер, идей и принципов, ориентированных на работу с высококвалифицированными или просто подходящими специалистами, на управление талантливыми кадрами и возвращение одарённых специалистов, фигурирует в современной социальной философии, экономике, социологии и психологии, а также встречается в программных документах КНР. Подробно об этом иноязычном заимствовании в русскоязычных научных изданиях пишет доцент Центра русского языка НИТУ «МИСиС» Е. Б. Штукарева, отмечая, что данная многозначная лексема используется в русском языке с 2011 г. как для описания общественно-экономической системы, так и для уточнения специфики работы компании или метода кадрового отбора [Штукарева 2021: 205].

Говоря о талантизме сегодня, исследователи приводят в пример подходы крупных компаний, таких как, например, Samsung, чьё руководство подчёркивает исключительную роль кадров в развитии и успехе компании [Си Нин 2014]. Также показателен обзор мер, принимаемых для увеличения мобильности и упрощения миграции талантов на динамично развивающейся территории Британской Колумбии (Канада) [Business Council of British Columbia 2014]. В Китае же большинство материалов о примерах реализации талантизма связаны с районом Большого залива (Гуандун — Гонконг — Макао) в Южном Китае.

Приведём краткий анализ интерпретации содержания термина «талантизм» исходя из значения и применения слова «талант» (人才) в китайском языке. Так, китайский справочник «Сущность теории талантов и практики управления» с развёрнутым толкованием определений в области теории кадров предлагает следующее широкое понимание термина «талант»: «Человек в сложившихся социально-исторических условиях, имеющий определённые знания и умения, способный в процессе познания и преобразования мира вести созидательный труд, а также добившийся значительных успехов в создании материальной культуры, развитии политической грамотности, строительстве духовной цивилизации» [Сюй Сунтао, Ван Тунсюнь, Е Чжунхай 2004: 53].

Как видно из определения, талантливый специалист — это обладатель многоуровневого и многостороннего комплекса знаний, умений и навыков, отличающийся творческой инициативностью, прогрес-

⁷ См.: 《中华人民共和国宪法》 (Конституция КНР). URL: https://www.gov.cn/guoqing/2018-03/22/content_5276318.htm

сивностью, «социальной историчностью»⁸ [Сюй Сунтао, Ван Тунсюнь, Е Чжунхай 2004: 55]. Высокая квалификация кадров в понимании китайских авторов складывается из таких абстрактных понятий, как добропорядочность, кругозор, одарённость, начитанность и здоровое тело⁹. При этом отнесение к категории «талантливый» не зависит напрямую от репутации человека, его удачливости, образования или занимаемой должности, а, скорее, обусловлено контекстом, практической направленностью его творчества и работы, динамичностью взаимодействий с другими людьми [Сюй Сунтао, Ван Тунсюнь, Е Чжунхай 2004: 53; 55–57].

Помимо «талантизма» (人才主义) в китайской литературе по данной теме употребляется и более широкое понятие «кадровая философия» (人才观), раскрываемое в следующем тезисе: таланты — это представители народных масс, а задача социализма и коммунизма — щедро предоставлять наилучшие социальные условия наиболее выдающимся из них, в том числе с помощью интернационализации, маркетинга (коммерциализации) и концентрирования потенциала [Сюй Сунтао, Ван Тунсюнь, Е Чжунхай 2004: 53], что повторяет общие черты талантизма. Часто в программных документах и научной литературе встречается термин «сильное государство талантливых работников» (人才强国), также созвучный концепции талантизма.

Как правило, таланты в Китае условно подразделяются на три ступени: например, в сфере образования доцент или аналогичная и выше должность — это талант высокого уровня; преподаватель вуза или аналогичная позиция — среднего уровня; ассистент профессора — начального уровня [Сюй Сунтао, Ван Тунсюнь, Е Чжунхай 2004: 57]. Министерство образования КНР также предлагает разделять таланты на исследователей, практиков, умельцев и (или) мастеров [Qin 2019]. Хотя чёткого определения, как и государственного стандарта «уровней талантливости» в современном Китае не существует [Пань Чэншэн, Чжао Синъюань, Ван Хунбинь 2015: 31], управления по трудовым ресурсам и социальному обеспечению районного или городского уровней оформляют справки и сертификаты о принадлежности специалиста к категории «талантливый». В рамках данного исследования точных данных о распространённости и начале внедрения подобной практики не обнаружено, однако в качестве примера уместно кратко рассмотреть «План признания высококвалифицированных талантов г. Гуанчжоу»¹⁰, опубликованный в ноябре 2017 г. В документе обозначается, что подать заявление на получение сертификата могут уже работавшие или планирующие работать в муниципальных образованиях города Гуанчжоу не менее шести месяцев в году руководящие, научно- и инженерно-технические кадры за исключением госслужащих. Получение данного статуса не зависит от гражданства или места регистрации домохозяйства (хукоу¹¹), а в качестве условий официального признания талантом фигурируют уважение законов, поддержка линии партии, наличие способностей к инновациям, стремление к знаниям и т. д. В приложении к «Плану...» представлен 13-страничный перечень наград, премий, планов, проектов, должностей и грантов, которые мог получить, успешно реализовывать или выполнять заявитель, то есть потенциальный сертифицированный талант. После успешного прохождения всех процедур муниципальное управление по трудовым ресурсам и социальному обеспечению присваивает заявителю «Сертификат таланта высокого уровня Гуанчжоу»¹² категорий А и В¹³. Подразделение, к которому прикрепляются сертифицированные талантливые специалисты, каждые два года обязано

⁸ 社会历史性 (кит.) — то есть историческая обусловленность перемен в социальных связях, процессы изменения кадров вместе с обществом. Талантливый специалист рассматривается как категория истории.

⁹ 德、识、才、学、体 (кит.).

¹⁰ 《广州市高层次人才认定方案》 (кит.).

¹¹ 户口 (кит.).

¹² 《广州市高层次人才证书》 (кит.).

¹³ Сертификат категории В подразумевает указание в нём срока реализации проекта; категория А такого уточнения не предусматривает.

проводить проверку качества их работы, после чего выносится решение либо о продлении действия сертификата, либо об устранении возникших затруднений, либо об отзыве сертификата без права повторной подачи заявления¹⁴.

Несмотря на гибкость в принятии решения о сертификации талантов, в исследовательской литературе и документах предлагаются примеры количественного и качественного учёта одарённых специалистов. Так, в «Государственной программе среднесрочного и долгосрочного развития талантов (2010–2020)»¹⁵ не только приводится план подготовки талантов с конкретными цифрами, но и даётся трёхсоставное определение, которое и используется как основное в данном исследовании. Итак, согласно «Государственной программе...» КНР, талант — это «человек, обладающий определёнными профессиональными (специальными) знаниями или специальными навыками (квалификацией), ведущий созидательный труд, а также вносящий общественный вклад; это трудящийся из числа человеческих ресурсов, имеющий относительно высокоразвитые способности и качества; это первый ресурс социально-экономического развития Китая» [Пань Чэншэн, Чжао Синъюань, Ван Хунбинь 2015: 32].

Использованные методы и материалы

Применение методов экономической социологии, а именно институционального подхода, для анализа специфики работы с трудовыми ресурсами в районе Большого залива Южного Китая как первичного сегмента рынка труда [Радаев 2008] позволяет проследить взаимосвязи между социально-экономическими тенденциями, в том числе «повышение роли интеллектуального капитала» [Нехода, Соловьёва 2013: 28–29] в развитии данного региона и трудовой миграции индивидов. Саму трудовую миграцию высококвалифицированных специалистов, как и выделение из общей массы талантливых кадров, можно отнести к области анализа сегментации рынка труда в рамках экономической социологии [Нехода, Соловьёва 2013: 34]. Изучением теоретической базы данного направления занимается, например, Н. Н. Олимских. Несмотря на отсутствие единого подхода к вопросу сегментирования рынка труда, данный автор приводит примеры выделения таких сегментов, как «рынок специалистов наиболее высокой квалификации» (по Г. Стэндингу), «элитарный рынок труда» (по А. Кашепову) [Олимских 2014: 74–75], которые представляются максимально приближенными к сегментам, где могли бы реализовывать свой потенциал талантливые кадры, о которых идёт речь в данном исследовании. Различия же в ценности человеческих ресурсов, включая талантов, связывают со «способностью работника принести большую или меньшую прибавочную стоимость» и определяют различными критериями [Акьюлов 2009]. Очевидно, что задачей управленцев сегодня становится грамотная организация использования потенциала таких ресурсов.

Разбор литературы показывает, что концепция талантлизма в Китае неразрывно связана с понятием гаоди¹⁶ и изучением вопросов регионализации экономического развития. Действительно, на протяжении мировой истории разные страны становились «территориями концентрации талантов»¹⁷ [Пань Чэншэн, Чжао Синъюань, Ван Хунбинь 2015: 39–41]. Рассмотренные в настоящей статье направления реализации талантлизма в районе Большого залива в значительной степени дублируют факторы трудовой миграции, выделенные и описанные на основе синтеза экономико-трудового подхода и методоло-

¹⁴ 关于印发《广州市高层次人才认定方案》、《广州市高层次人才服务保障方案》和《广州市高层次人才培养资助方案》的通知 (кит.). — уведомление о выпуске «Плана признания высококвалифицированных талантов г. Гуанчжоу», «Плана обеспечения обслуживания высококвалифицированных талантов г. Гуанчжоу» и «Плана финансирования подготовки высококвалифицированных талантов г. Гуанчжоу». URL: <http://gzhea.org.cn/Article/20180109/5739.html>

¹⁵ 《国家中长期人才发展规划纲要 (2010–2020)》 (кит.). URL: https://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621777.htm

¹⁶ 高地 (кит.). — образное название городов и районов, играющих ключевую роль в экономическом развитии страны и обладающих наибольшим потенциалом в аккумулировании рабочей силы [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 62].

¹⁷ Например, Италия в XVI веке, Англия в XVII веке, Франция в XVIII веке, Германия в XIX веке и США в XX веке.

гии экономической социологии [Нехода, Соловьёва 2013: 35]. Данное исследование не ограничивается рассмотрением талантизма в контексте международной трудовой миграции, но предлагает обзор и анализ опыта создания, проявления и поддержания факторов притяжения рабочей силы в промышленные кластеры на примере района Большого залива, где также реализуются регулирование миграционных потоков, «выработка рекомендаций, подготовки и принятия управленческих решений, способных повысить эффективность миграционной политики» [Нехода, Соловьёва 2013: 32–33], распространяющиеся и на востребованные трудовые ресурсы внутри страны.

Отчасти китайскую кадровую политику в отношении одарённых специалистов можно рассматривать с точки зрения реализации политики «дирижизма» (по Ф. Перру), подразумевающей активное регулирование экономической жизни общества государством [Водяненко 2017: 22], однако проведённый анализ современной системы управления талантами с китайской спецификой показывает, что государство в данном случае является лишь одним из субъектов, реализующих контроль [Тун Суцзюань 2022: 3], а значит, данный подход неактуален в полной мере для изучаемой территории.

Для достижения поставленной цели в предложенном обзорном исследовании используется метод контент-анализа научной литературы по рассматриваемой теме для обобщения и систематизации имеющейся информации по теме современного китайского талантизма и выделения направлений его проявления на примере региона Большого залива. Общенаучные методы синтеза и обобщения позволяют рассмотреть конкретные примеры, проследить взаимосвязи, выделить тренды и составить общую картину реализации концепции талантизма в рассматриваемой административной единице Южного Китая, отметить положительные и негативные стороны внедрения соответствующих мер. Широкий охват литературы, а также описание контекста развития и специфики проявления регионального китайского талантизма дают возможность проанализировать максимально широкий спектр данных и сделать обоснованные выводы по поставленным задачам.

В качестве материалов для исследования выбраны преимущественно работы китайских авторов, призванные наиболее детально раскрыть вопрос. Кроме того, использованы печатные издания с отчётами исследовательских групп, мало представленные в онлайн-библиотеках и в переводе на русский или английский языки, а также официальные правительственные документы КНР. Проработанный материал главным образом затрагивает последние два десятилетия истории работы с талантами в Китае. В частности, изучение работ экспертов разных направлений на китайском и английском языках позволило собрать и впоследствии проанализировать подробную информацию о процессах и мерах, реализуемых в рамках талантизма во всей стране, сфокусировав внимание на изучаемом районе. Работы русскоязычных специалистов послужили источником данных для формирования теоретической основы проводимого исследования, дополненной работами китайских теоретиков управления талантами. Данные из других документальных и электронных источников использованы для приведения примеров при обсуждении того или иного рассматриваемого вопроса, выявления положительных и отрицательных сторон внедрения описываемых мер.

Ещё в 2004 г. коллектив авторов выпустил объёмный труд, вышедший под редакцией Сюй Сунтао, Ван Тунсюнь, Е Чжунхай. В справочнике «Сущность теории талантов и практики управления» были сформулированы важнейшие определения талантизма с точки зрения китайской философии и истории [Сюй Сунтао, Ван Тунсюнь, Е Чжунхай 2004]. Спустя 10 лет, в 2014 г., данную информацию уточнил Гуй Шаоин, вписав процесс развития теории управления талантами в специфический китайский контекст в работе «Теория и практика экономики талантов» [Гуй Шаоин 2014]. Коллектив исследователей Пань Чэншэн, Чжао Синъюань, Ван Хунбинь в книге «Стратегия скопления талантов в регионе и инновационное развитие региональной экономики» даёт множество теоретических обоснований действующих механизмов регионального талантизма в КНР, включая теорию взлёта экономики, кон-

курении кадров, идею гармоничного развития, экономики знаний и других аспектов понимания и организации работы с выдающимися кадрами в рамках региона [Пань Чэншэн, Чжао Синъюань, Ван Хунбинь 2015].

Продолжая эти мысли, Ю Айцюн, исследователь и директор Исследовательского центра по вопросам развития талантов провинции Гуандун при Академии общественных наук КНР, в соавторстве с социологом и демографом Чжоу Чжунгао в работе о концентрации трудовых ресурсов в дельте реки Чжунцзян для создания территории скопления талантов пишут о региональной специфике района Большого залива, уделяя особое внимание тенденциям развития социально-экономических факторов, влияющих на рынок труда в районе [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018]. Далее, Ю Айцюн самостоятельно развивает идеи касательно механизмов подготовки талантливых кадров, их отбора и назначения на должности в отчёте о новшествах кадровой политики района [Ю Айцюн 2021]. В работе о подготовке технических талантов инновационного типа в рамках плана «Сделано в Китае 2025» Ваньчжун Цинь также затрагивает тему регионального талантизма, раскрывая её через описание различий в потребностях предприятий в уходящую эпоху традиционного производства и наступающую эпоху «умного производства» [Qin 2019]. Также он даёт рекомендации общего характера, частично схожие с направлениями реализации талантизма, выделенными в данной статье.

Обозревая опыт реализации политики талантизма в Китае за последние годы, Тун Суцзюань не только приводит примеры положительных изменений в работе с кадрами, но и акцентирует внимание на критичных недостатках данного подхода в различных его проявлениях, которые необходимо устранить в будущем [Тун Суцзюань 2022]. Есть и исследования, касающиеся культурных особенностей работы с талантами в Китае. Так, например, Шуай Чжан изучает негативное влияние специфической для китайского общества формы отношений гуаньси¹⁸ на трудоустройство высококлассных кадров [Zhang 2023].

Вопросу продуктивности участников уже запущенного проекта «Тысяча молодых талантов»¹⁹ посвящён материал исследователей Лили Ян и Джулио Марини [Yang, Marini 2019]. Позже Линьюй Сюй описал этапы эволюции работы с талантливыми кадрами в Китае, в том числе в рамках различных локальных проектов привлечения талантов [Ху 2023]. На примере Пекина этот автор проследил влияние различных факторов на изменение формата локального талантизма. Эксперты Исследовательского института города Шэньчжэнь Цзяньвэнь Ло и Кайкай Чжу также подробно изучили факторы привлечения научно-технических талантов в развитые города Китая [Luo, Zhu 2023]. Проработав теоретические аспекты и применив специальную систему оценки, они выделили наиболее важные для высококлассных специалистов аспекты талантизма, о которых пойдёт речь в соответствующем разделе данной работы (см.: Проблемы и тренды реализации талантизма в районе Большого залива).

Доктор юридических наук Цзилиньского университета, бывший президент Китайской академии кадровых наук и главный эксперт крупного проекта Национального фонда социальных наук У Цзян работает над созданием глобально конкурентоспособной системы талантов. Вместе с командой специалистов он обсуждает стратегическое значение создания «страны с сильными талантами» и реализации модернизации с китайской спецификой [У Цзян 2023]. Опираясь на цифры, исследователи подробно характеризуют разработку и реализацию первых среднесрочного и долгосрочного планов работы с талантами, прогнозируют ускорение создания на территории района Большого залива ведущего мирового центра талантов и научно-технологических инноваций.

Стоит отметить, что большинство материалов китайских авторов по исследуемой теме либо отличает-

¹⁸ 关系 (*кит.*) — специфичные межличностные связи, базирующиеся на личной симпатии и обоюдных моральных обязательствах. Для перевода данного термина затруднительно подобрать полный аналог в русском языке [Любская 2012: 56].

¹⁹ 中国青年千人计划 (*кит.*).

ся слабой структурностью изложения, недостатком цифр и конкретных данных (примеров), либо же, наоборот, пестрит данными, не предлагая никаких выводов и логических связей. Отчасти поэтому для дополнения имеющихся материалов в настоящем исследовании используются официальные планы и постановления правительства, содержащие больше примеров и объяснений.

Специфика работы с талантами в Китае и в районе Большого залива

Теория талантизма с китайской спецификой

Анализ различных источников показывает, что в китайской научной литературе термин «талантизм» (人才主义) начал употребляться с 2006 г., однако политический теоретик и издатель Цзоу Таофэн (1895–1944) ссылается на использование этой концепции в отношении трудовых ресурсов ещё в 1930-х гг. Он пишет, что для исторических свершений и развития общества нужно не только использовать людей, но и осуществлять поиск талантов, развивать таланты, заботиться о них, заниматься их продвижением и распределением, наблюдать за ними и даже поощрять и наказывать их [Тан Сэньшу 2010: 61]. Таким образом, талантизм как выгодная государству модель работы с трудовыми ресурсами становится не целью, но результатом определённой кадровой политики по привлечению и возвращению творческих кадров, активной работы с молодёжью и отбора гениев посредством системы экзаменов, поощряющей непрерывное обучение ценных кадров на практике [Тан Сэньшу 2010].

Сегодня система теории талантов (выдающихся человеческих ресурсов) с китайской спецификой²⁰ представляет собой обширную систему, которую наглядно демонстрирует Гуй Шаоин, профессор Школы менеджмента Уханьского инженерного университета, директор Института развития человеческих ресурсов, заслуженный эксперт Центральной группы по координации работы с талантами [Гуй Шаоин 2014]. В данную систему входят несколько взаимосвязанных блоков, представляющих собой основные разделы и подразделы современной теории талантов с китайской спецификой. Так, раздел основной теории талантов включает три подраздела: введение в изучение знания о талантах, теория элементов (составных частей) талантов и теория функции талантов (теория стратегии талантов сильного государства)²¹. В раздел теории формирования (возвращения) талантов входят два подраздела: теория культивирования талантов и теория становления специалистов (преуспеяния талантов). Теория научного обоснования развития талантов охватывает одиннадцать подразделов: теория партийного руководства талантами, теория раскрепощения талантов, теория приоритетного развития талантов, теория механизмов инноваций талантов, теория руководства (лидерства) высококвалифицированных работников, теория промышленных кластеров, теория реализации стоимости талантов, теория интернационализации талантов, теория оптимизации окружающей среды для талантов, теория практической реализации потенциала кадров²², а также теория гармонизации экономического развития всего общества и личного развития индивидуальности [Гуй Шаоин 2014: 5].

Как утверждает Гуй Шаоин, китайская теория кадров сегодня основывается на реалиях страны, находящейся на начальной стадии социализма [Гуй Шаоин 2014: 4], и тесно связана с социально-экономическим развитием Китая, а также учитывает международные тренды и опыт других стран, полученный за последние 30 лет. Главная тенденция инновационного развития теории кадров в Китае — это заявка на создание и построение охватывающей все аспекты системы теории талантов с китайской спецификой²³ на базе научного подхода [Гуй Шаоин 2014: 3].

²⁰ 中国特色人才理论体系 (кит.).

²¹ 人才强国战略理论 (кит.).

²² 以用为本 (кит.).

²³ 中国特色人才理论 (кит.).

Сложно не согласиться с рядом экспертов в том, что региональная конкуренция за таланты в современном мире больше не является простым соперничеством зарплат и льгот, а перерастает в конкуренцию в системах управления [Тун Суцзюань 2022: 4]. Освоение такого фактора производства, как рабочая сила, предполагает затраты денежных ресурсов и активных организационных действий со стороны работодателя [Акьюлов 2009] и, что немаловажно, соблюдение баланса во множестве процессов [Ю Айцун, Чжоу Чжунгао 2018: 186], которые нуждаются во внимательном изучении и грамотном научно-концептуальном подходе.

Концепция системы управления развитием талантов²⁴, используемая в китайских академических кругах для обсуждения работы с человеческими ресурсами высокой квалификации, впервые упоминается в документе «Мнения по углублению реформы систем и механизмов развития талантов»²⁵, выпущенном ЦК КПК в марте 2016 г. В документе постулируется «необходимость создания научной, стандартизированной, открытой, инклюзивной и эффективной системы управления развитием талантов» [Тун Суцзюань 2022: 3] для дальнейшей конкуренции Китая на международном уровне [У Цзян 2023: 32].

Предполагается, что в рамках данной системы такие субъекты, как правительство, рынок, общество и работодатели, осуществляют совместный контроль над развитием талантов [Тун Суцзюань 2022: 3], однако в последние годы прослеживается тренд на усиление партийной роли в организации управления талантами. Так, в октябре 2017 г. генеральный секретарь ЦК КПК Си Цзиньпин в докладе на XIX Всекитайском съезде КПК отдельно отмечал необходимость следования «принципу партийного управления талантами» [У Цзян 2023: 32–33] и ориентации на привлечение их из-за рубежа (вероятно, имея в виду не столько иностранцев, сколько зарубежных китайцев хуацяо²⁶). Далее, в октябре 2020 г. были опубликованы «Рекомендации ЦК КПК по утверждению 14-й пятилетки экономического и социального развития народного хозяйства и долгосрочным целям на 2035 г.»²⁷, где говорилось о построении страны с «сильными талантами» (наряду с «сильным спортом», «сильным образованием», «сильным здравоохранением» и т. д.) к обозначенному сроку [У Цзян 2023: 33]. В 2022 г. Политбюро ЦК КПК выпустило уточняющий «План развития талантов»²⁸, в котором скорректировало задачи с учётом геополитической ситуации, а также состояния китайской и мировой экономики после пандемии COVID-19. В документе снова подчёркивалась необходимость партийного управления талантами, а также расширения полномочий руководства на местах, ориентации на практическую пользу кадров²⁹.

Рынок рабочей силы и таланты в Китае

В задачи данного исследования не входил глубокий анализ трендов рынка кадров в Китае сегодня, однако краткий их обзор помогает составить общее представление о специфике рабочей силы в Китае [Тянь Юнпо et al 2021: 4–6]. В последние два десятилетия в КНР сформировалась модель развития, использующая низкие затраты и высокую эффективность [У Цзян 2023: 39–40] человеческих ресурсов, что способствовало экономическому росту, социальному развитию и повышению уровня жизни населения. Однако наблюдаются как позитивные, так и негативные явления, влияющие на контекст работы с талантливыми кадрами в стране.

²⁴ 人才发展治理体系 (кит.).

²⁵ 《关于深化人才发展体制机制改革的意见》 (кит.). URL: https://www.gov.cn/zhengce/2016-03/21/content_5056113.htm

²⁶ 华侨 (кит.).

²⁷ 《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》 (кит.). URL: https://www.gov.cn/zhengce/2020-11/03/content_5556991.htm

²⁸ 《国家“十四五”期间人才发展规划》 (кит.) — «Государственный план развития талантов в 14-й пятилетке». URL: <http://politics.people.com.cn/n1/2022/0430/c1024-32412453.html>

²⁹ Decoding the Outline Development Plan for Guangdong — Hong Kong — Macao Greater Bay Area (GBA). 2019. *Deloitte China*.

Во-первых, в числе негативных трендов — старение населения КНР и, как следствие, уменьшение количества населения трудоспособного возраста (16–59 лет). В 2012–2013 гг.³⁰ это количество снизилось на 6,58% и достигло 875,56 млн чел., то есть доля трудоспособного населения составляет сегодня 62% всего населения страны. Для сравнения: на начало 2023 г. численность трудоспособного населения в РФ составляла 57%³¹ от общего числа граждан, а в США — 64,8%³². Хотя точные возрастные рамки при данных расчётах для указанных стран не совпадают, старение населения остаётся важнейшей проблемой социально-экономического развития.

Во-вторых, китайские специалисты также отмечают, что региональное распределение кадров неравномерно и идёт вразрез с региональным развитием всей страны: 75% действующих и проходящих подготовку специалистов научно-технической сферы сконцентрированы в прибрежных районах Китая, 21% — в центральном материковом Китае, и только 4% — в западных районах [Пань Чэншэн, Чжао Синьюань, Ван Хунбинь 2015: 29–31]. Данный негативный тренд призван сгладить программы заселения труднодоступных регионов. Стоит отметить, что указанная проблема характерна и для США: о крайне неравномерном распределении занятости научно-инженерных кадров по штатам пишет Н. Е. Петровская, отмечая, что большая часть специалистов этого профиля сконцентрирована в центральной или южной части страны [Петровская 2022: 53]. Сопоставляя стратегии регионального развития КНР и РФ, аналогичную ситуацию в нашей стране отмечает С. Б. Макеева, фокусируя внимание на оттоке трудоспособного населения в Москву и Московскую область из Дальневосточного федерального округа (ДФО) [Макеева 2020: 110].

В-третьих, что касается именно высококвалифицированных кадров, то в КНР на протяжении десятилетий наблюдается некоторый дисбаланс количественных и качественных показателей рынка труда: соотношение рядовых кадров, профессионально подготовленных и высококвалифицированных кадров (танталов) далеко от показателей развитых стран [Пань Чэншэн, Чжао Синьюань, Ван Хунбинь 2015: 29–31]. Данные разнятся в источниках, но не противоречат выводу, что общая численность профессионально подготовленных кадров в КНР в 2010–2011 гг. составляла 119–120 млн чел., а к 2019–2021 гг. увеличилась до 180–220 млн чел.; из них доля научно-технических талантов высокой квалификации возросла с 55,5 млн чел. до 78,4 млн [Пань Чэншэн, Чжао Синьюань, Ван Хунбинь 2015: 6; У Цзян 2023: 40–41]. Так, квалифицированные специалисты составляют не более 30% от общего числа всех занятых людей в Китае, а высококвалифицированные таланты — около 30% от квалифицированных специалистов. Китайские исследователи утверждают, что данное соотношение должно быть скорректировано в сторону значительного увеличения доли последних двух групп [У Цзян 2023: 53].

Действительно, в «Государственной программе среднесрочного и долгосрочного развития талантов (2010–2020)»³³, то есть в «госплане по талантам», указано, что на десятилетие задачей КНР стало увеличение общей численности талантливых профессионалов³⁴ в широком смысле, а также доведение доли населения трудоспособного возраста с высшим образованием до 20% и выше от всего населения страны. Согласно этому плану, «с целью адаптации к потребностям социалистической модернизации» [Пань Чэншэн, Чжао Синьюань, Ван Хунбинь 2015: 46–47] предполагалось также увеличить долю работников партийного и административного аппарата со степенью бакалавра и выше до 85% в 2020 г.;

³⁰ См.: Статистика за 2012 г. Государственное бюро статистики КНР. URL: http://www.stats.gov.cn/sj/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/202302/t20230206_1901956.html. См. также: Статистика за 2022 г. Государственное бюро статистики КНР. URL: http://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202302/t20230228_1919011.html

³¹ Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: <https://rosstat.gov.ru>

³² Organization for Economic Co-operation and Development. URL: <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>

³³ 《国家中长期人才发展计划纲要（2010–2020）》(кит.). URL: https://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621777.htm

³⁴ 人才资源 (кит.).

на 2015 г. данные отсутствовали. Стоит отметить, что ещё в 2011 г. обозначалась общая цель — к 2030 г. подготовить и привлечь до 270 млн талантливых кадров, чтобы они составили минимум 18% от всего населения и 35% от всего работающего населения КНР³⁵. Особые усилия были направлены на увеличение числа топ-менеджеров предприятий, профессионального технического персонала, персонала высокой квалификации, преимущественно занятого в строительстве инфраструктуры, а также кадров с ценными практическими умениями в сельской местности и работников общественного труда высокой квалификации³⁶. Представляется, что упомянутые категории дополнительно иллюстрируют содержание понятия «талант» в современном Китае.

В-четвёртых, эксперты Пань Чэншэн и его коллеги считают, что производственная структура кадров и производственная структура народного хозяйства в КНР не соответствуют фактическим потребностям социального развития. Например, в первичном секторе экономики страны остро требуются кадры в области научно-технического развития сельского хозяйства, во вторичном секторе — средне- и высококвалифицированные сотрудники, в третичном секторе — специалисты сосредоточены в образовании и здравоохранении, а такие отрасли как финансы, страхование, юриспруденция, техническое обслуживание, испытывают их дефицит [Пань Чэншэн, Чжао Синьюань, Ван Хунбинь 2015: 29–31].

В-пятых, перечисляя негативные тренды китайского рынка востребованных специалистов, нельзя не обратить внимание и на культурную специфику современного китайского общества. По мнению исследователя Чжан Шуай, немаловажную роль в подборе талантливых кадров для того или иного проекта играет сеть полезных знакомств гуаньси, что может негативно сказываться на рабочем климате и дискриминировать не включённых в эту сеть соискателей, возможно, более высокой квалификации. Также автор отмечает, что у руководства на местах зачастую имеется собственное представление о «хорошем сотруднике», что не всегда отвечает стандартам индустрии [Zhang 2023].

В-шестых, в сравнении с другими странами у Китая также наблюдается отставание по ключевым позициям в конкуренции талантов на международной арене. Из негативных трендов — постоянный отток и острая нехватка ведущих высококвалифицированных научно-технических и руководящих кадров, их в КНР менее 1,26% от всех работников (для сравнения: в США — 6,02%, в Японии — 4,95%, во Франции — 2,87%), а активные их группы показывают «относительно слабую исследовательскую силу» [Пань Чэншэн, Чжао Синьюань, Ван Хунбинь 2015: 29–31]. Тем не менее отчёт³⁷, опубликованный совместно INSEAD и Американским институтом Портуланса, показывает, что глобальный индекс конкурентоспособности талантов КНР поднялся с 47-го места в 2013 г. до 37-го в 2021 г., но по-прежнему низок [У Цзян 2023: 42].

Однако же сегодня КНР по масштабам НИОКР занимает лидирующие позиции в мире, а список мировых высокоцитируемых учёных³⁸ в 2022 г. показывает, что число выдающихся научных работников в материковом Китае в 2022 г. достигало 1169 чел., что составило 16,2% от их общего числа в мире; по этому параметру Китай вышел на второе место. В 2021 г. количество выданных патентов на изобретения превысило 696 тыс., а количество дорогостоящих патентов на изобретения достигло в среднем 7,5 на 10 тыс. чел.; количество международных патентных заявок достигло 69,5 тыс.; по данному направлению Китай занял первое место в мире [У Цзян 2023: 40–41]. Проекты разного уровня, связанные с талантами, пользуются широкой государственной поддержкой: всего в 2016–2020 гг. было поддержано

³⁵ 《2030 中国：迈向共同富裕》(кит.) — «Китай 2030 года: на пути к общему процветанию». 2011 г.

³⁶ 《国家中长期人才发展规划纲要(2010–2020年)》(кит.) — «Государственная программа среднесрочного и долгосрочного развития талантов (2010–2020)». URL: https://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621777.html

³⁷ 《2021年全球人才竞争力指数》(кит.) — «Глобальный индекс конкурентоспособности талантов 2021 г.». URL: <https://m.yicai.com/news/101202332.html>

³⁸ 高被引科学家(кит.).

235 проектов, а выделенные бюджетные средства составили около 874 млн юаней, средняя интенсивность поддержки составила 3,72 млн юаней на проект [У Цзян 2023: 107]³⁹. Уменьшить отток талантов были призваны в том числе проекты «Тысяча талантов» (2008 г.), «Тысяча молодых талантов» (2010 г.), «Десять тысяч талантов» (2012 г.)⁴⁰, которые в целом показали свою состоятельность в привлечении главным образом зарубежных китайцев хуацяо. К примеру, публикационная активность почти 4000 привлечённых молодых научных сотрудников в целом сравнивалась со средней публикационной активностью исследователей из США [Yang, Marini 2019; Xu 2023].

Кроме того, в числе положительных трендов в Китае фигурирует улучшение культурных и моральных качеств работников, повышение их квалификации. По данным Государственного бюро статистики КНР, число людей с высшим образованием в Китае в 2020 г. составило 218,36 млн чел., увеличившись на 100 тыс. чел. по сравнению с 2010 г. Средняя продолжительность обучения для людей в возрасте 15 лет и старше увеличилась с 9,08 до 9,91 года, уровень неграмотности снизился с 4,08 до 2,67% [У Цзян 2023: 39–40]. Количество трудовых мигрантов внутри КНР увеличилось на 69,73% в 2010–2020 гг. Так, несмотря на неудобство системы домовых книг (книги регистрации) хукоу, на 2020 г. сменили место жительства 375,82 млн чел., из них 124,84 млн чел. сменили провинцию. Данные цифры свидетельствуют о значительном росте мобильности населения [Тянь Юнпо et al. 2021: 6], что в общем также расценивается как положительное изменение.

Нельзя не отметить такие специфические подходы работы с трудящимися в Китае, как, например, программы репатриации китайских зарубежных студентов, которые успешно реализуются в последние годы [Чжу Яоянь, Ли Юэсю 2007: 230–235]. Согласно статистике Министерства образования КНР, в 1978–2019 гг. общее количество китайцев, обучавшихся за рубежом, достигло 6,56 млн чел., что составило 18% от общего числа иностранных студентов в мире. Из них 4,90 млн чел. завершили обучение; 4,23 млн чел. (86%) решили вернуться для трудоустройства в КНР [У Цзян 2023: 41]. Привлечение молодёжи обратно на родину — актуальная для каждой страны тема, заслуживающая отдельного исследования. При кратком сравнении с другими странами представляется, что из-за давности, масштабы и наличия контроля китайская студенческая миграция не только имеет глубокие историко-культурные корни, но и оказывает значимое социально-экономическое влияние на рынок труда в Китае.

Специфика района Большого залива Южного Китая

Район Большого залива Южного Китая (Greater Bay Area, 粤港澳大湾区)⁴¹ — это территория дельты реки Чжунцзян (Жемчужной), состоящая из бухт и гаваней, прилегающих островов и морских районов, соединённых вместе на территории 56 квадратных километров⁴² [Линь Сяньян, Тань Хуали 2019: 1]. В район входят 11 административных субъектов — девять городов провинции Гуандун со стороны материковой части КНР (Гуанчжоу, Шэньчжэнь, Чжухай, Чжуншань, Фошань, Цзянмэнь, Чжаоцин, Дунгунань и Хуэйчжоу), а также специальные административные районы (САР) Гонконг и Макао. На 2022 г. ВВП района составлял 13 трлн юаней (около 1,8 трлн дол.); численность населения — 86,44 млн чел.⁴³

³⁹ 《中国科技人才发展报告2020》(ит.) — «Отчёт о развитии талантов в области науки и технологий в Китае за 2020 г.».

⁴⁰ 海外高层次人才引进计划 (千人计划), 中国青年千人计划和 国家万人计划 (ит.) соответственно.

⁴¹ Также известен как зона Большого залива, залив Гуандун — Гонконг — Макао, регион Залива.

⁴² Бюро статистики и переписи правительства специального административного района Макао. Данные за 2022 г. URL: <https://www.dsec.gov.mo/BayArea/zh-CN/#s2>

⁴³ По территории район Большого залива сопоставим с площадью Бермудских островов или острова Буве, по ВВП — с ВВП Бразилии или Канады, по населению — с Ираном и Турцией.

Благодаря активному развитию данной территории происходящие здесь социально-экономические процессы стали предметом изучения широкого круга специалистов. Интеграция во всех сферах происходит в данном районе по специфической структуре, которую характеризуют формулой «1234», то есть «одна страна, две системы, три таможенные зоны, четыре центральных (ключевых) города» [Линь Сяньян, Тань Хуали 2019: 23], подразумевая в последнем случае САР Гонконг, САР Макао и города на материке — Гуанчжоу и Шэньчжэнь.

Неоднородный административный состав района Большого залива обуславливает некоторые вызовы в социально-экономическом взаимодействии и потребности во всесторонней интеграции территорий. Главным смыслообразующим документом интеграции составных частей данного района является план развития⁴⁴, опубликованный в феврале 2019 г. Ключевыми пунктами реализации намеченных планов в разрезе кадровой политики заявлены аккумуляция на данной территории талантов со всего Китая и мира, упрощение и ускорение движения потоков талантов в Заливе, воодушевление высококлассных специалистов на массовое предпринимательство и массовые инновации [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 62; Ю Айцюн 2021: 322].

Основу населения района Большого залива составляют люди в возрасте 21–40 лет [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019; Струкова 2021], соответственно, здесь высокий процент работающего населения, ставшего активной силой, необходимой для развития района. Уже на 2018 г. в регионе находились пять из ста сильнейших вузов мира, превышая данный показатель в сравнении с другими экономическими зонами КНР [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 186–187]. По данным на 2019 г., все девять городов Большого залива Южного Китая со стороны провинции Гуандун входили в первую сотню городов Китая, наиболее привлекательных для талантов [Ю Айцюн 2021: 328].

Проблема неравномерного распределения кадров актуальна не только в рамках страны, но и внутри экономических районов. Так, концентрация постоянно проживающих в провинции Гуандун высококлассных специалистов в 2018 г. приходилась на города Гуанчжоу, Шэньчжэнь, Чжухай, Чжуншань и составляла 74,08%; при этом больше всего талантов стремились в город Шэньчжэнь — 35,53% [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 191]. Этому есть несколько объяснений: во-первых, Шэньчжэнь имеет высокоактивный рынок капитала; во-вторых, здесь большой кадровый поток; в-третьих, объём инвестиций в разработки здесь сравним или даже превышает показатели США, ЕС и Японии [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 2].

Для района Большого залива характерно не только ориентирование городской промышленности на различные сектора экономики, но и выделение ключевых направлений в текущей работе с кадрами. Таким образом, на ближайшие годы администрация города Гуанчжоу сфокусирована на проработке процесса ускоренного получения регистрации хукоу талантами, Шэньчжэнь — на привлечении и ускоренном оформлении зарубежных талантов, Чжухай — на конкретизации и углублении уже существующих мер, Фошань — на расширении каналов привлечения и целевого обучения проектировщиков, Дунгуань — на докомплектации слабых звеньев в текущих проектах, Чжуншань — на проработке и диверсификации системы оценки кадров, Хуэйчжоу — на реализации проекта строительства демонстрационного района и т. д. Первоочередными задачами САР Макао и Гонконг на данный момент являются углубление и расширение программ сотрудничества с материковым Китаем [Ю Айцюн 2021: 324].

Таким образом, составив общее представление о специфике современного рынка рабочей силы в Китае и положения в нём талантливых, высококвалифицированных кадров, можно перейти к формулированию направлений и систематизации множества примеров проявления талантлизма в районе Большого залива Южного Китая.

⁴⁴ 《粤港澳大湾区发展规划纲要》(ит.). — «План программы развития района Большого залива (Гуандун — Гонконг — Макао)». URL: https://www.gov.cn/zhengce/2019-02/18/content_5366593.htm

Направления реализации талантизма в районе Большого залива

Проанализировав данные о социально-экономическом развитии района Большого залива Южного Китая за последние два десятилетия и принимаемые центральным и локальным правительством меры регулирования рынка рабочей силы, можно выделить ряд примеров реализации идей талантизма на данной территории, объединив их по приведённым ниже направлениям.

Разработка и внедрение программ развития по городам (децентрализация)

При анализе информации о талантизме в районе Большого залива наиболее очевидным становится принцип децентрализации управления талантами, и для его реализации действуют локальные постановления, нацеленные на развитие рынка талантов [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 214] и на стимулирование сектора инноваций и предпринимательской активности с участием талантливых специалистов [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 50]. Согласно базе данных Guangdong Talent Network⁴⁵, на конец 2023 г. со стороны провинции Гуандун введены в действие в общей сложности 408 мер, из них 106 государственного, 43 провинциального и 259 городского уровней. Наблюдается постепенное формирование специализированной дифференцированной многоплановой кадровой политики на уровне как провинции, так и конкретных городов и их районов в соответствии с местными реалиями [Чэнь Цзин 2019: 86; Ю Айцюн 2021: 329]. При разработке планов привлечения талантов по городам учитывается не только необходимость максимального использования их потенциала с учётом региональной специфики, но и создание условий для долгосрочного их проживания на территории района [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 87].

К числу особенностей программ работы с талантами в районе Большого залива можно отнести также регулярное их обновление. Как видно из имеющейся информации, данные проекты и планы составляются из расчёта программ инвестирования на три–пять лет, а после получения необходимого опыта данные планы уточняются, фокусируются и оптимизируются в соответствии с нуждами на местах, процессы, описанные в них, ускоряются. Можно также отметить создание локальных Советов⁴⁶ талантов, цель которых заключается в усовершенствовании программ работы с кадрами [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 55, 109–110]. Изучая специфику управления персоналом в целом, Г. М. Парникова и У. С. Борисова акцентируют внимание на том, что в 2019 г. улучшение условий труда и использование научного подхода менеджментом китайских компаний уступали консервативным подходам, базирующимся на интуитивных решениях руководства, чрезмерном контроле персонала, краткосрочном планировании, а также на сравнении рабочего коллектива с семьёй [Парникова, Борисова 2019]. Данные недостатки по большей части схожи с недоработками и трудностями в управлении специалистами в районе Большого залива, выделенными в рамках данного исследования.

Стандартизация и взаимное признание квалификаций

Одной из существенных преград на пути интеграции рынков трудовых ресурсов на территории Большого залива Южного Китая, состоящего из трёх административных единиц, является различие систем взаимного признания квалификаций. В последние годы процесс стандартизации был ускорен, отменена специальная система лицензирования⁴⁷ для граждан САР Гонконг, Макао и о. Тайвань, приезжающих на работу в провинцию Гуандун [Чэнь Цзин 2019: 86], реализован «зелёный коридор» для оформления документов востребованными специалистами [Вэй Цзяньвэнь 2022], однако затруднения остаются.

⁴⁵ См. URL: <http://www.gdrc.gov.cn/rcw/v/rcw/policy/rczc>

⁴⁶ 委员会 (кит.).

⁴⁷ 执业 (кит.). Обычно речь идёт о сертификации профессиональной деятельности адвокатов, врачей, бухгалтеров и т. д.

Так, например, сложным в реализации и требующим длительного согласования стало взаимное подтверждение квалификаций для специалистов из материкового Китая, САР Гонконг и Макао в различных отраслях, включая медицину, юриспруденцию, оформление патентов и т. д. [Вэй Цзяньвэнь 2022]. Отмечается, что по состоянию на конец 2020 г. данная мера успешно реализована для 1630 архитекторов, инженеров-строителей, инженеров-сметчиков и инженеров по надзору из Гонконга [Ю Айцюн 2021: 326]. Можно предположить, что материковая часть района Большого залива наиболее заинтересована именно в этой категории талантов. Также активна программа привлечения к участию в государственных экзаменах врачей, учителей, туристических гидов и других талантливых специалистов САР Гонконг и Макао: к концу 2019 г. профессиональные лицензии для работы на материке получили 177 гидов и руководителей туров из САР. Летом 2020 г. Государственный совет КНР запустил пилотную программу для юристов из САР, позволяющую вести практику в материковой части района Большого залива. С 2021 г. гонконгские консалтинговые компании и специалисты в области инженерного строительства могут вести деятельность в провинции Гуандун, заполнив форму единой регистрации [Ю Айцюн 2021: 326].

Создание площадок для научно-технического сотрудничества

Для облегчения выполнения поставленных задач по работе с кадрами отдельное внимание уделяется созданию платформ и рабочих групп по сотрудничеству между тремя административными частями района. В числе прочего, для координации усилий и горизонтального общения были созданы Альянс по развитию талантов и Альянс по сотрудничеству в области научно-технических инноваций и подготовки талантов на западном побережье района Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао⁴⁸. По состоянию на ноябрь 2019 г. в провинции Гуандун созданы более 50 платформ инноваций и молодёжного предпринимательства, а в первой половине 2020 г. открыты ещё 10 баз, имеющих непосредственное отношение к решению вопросов трудоустройства и реализации потенциала талантов, в том числе из САР Гонконг и Макао [Ю Айцюн 2021: 329–330].

Помимо прямого финансирования научных исследований и проектов, в провинции Гуандун, САР Гонконг и Макао поддерживается строительство 10 совместных ключевых лабораторий, а общими усилиями успешно реализованы более 800 крупных научно-технических проектов национального и провинциального уровней, поддержка которых составила 580 млн юаней. Заявлено, что научно-исследовательская инфраструктура также открыта и доступна для совместного использования талантами трёх административных единиц в составе района Большого залива [Ю Айцюн 2021: 330].

Образовательная интеграция

Кроме высокой концентрации молодых и талантливых специалистов, район Большого залива Южного Китая характеризуется ориентацией на мировые стандарты в образовательном контексте, а также активными интеграционными процессами в данной сфере на разных уровнях [Струкова 2021]. Помимо отмеченных выше совместных научно-технических проектов, в провинции Гуандун открыты 54 колледжа и университета, которые поощряют набор студентов из САР Гонконг и Макао [Ю Айцюн 2021: 329]. План-проект цифровой стажировки *Cyberport Hong Kong*⁴⁹ приоритетно трудоустраивает выпускников-специалистов высокой квалификации в САР Гонконг с 2004 г. и специализируется на информационных и финансовых технологиях. Для молодых исследователей, попавших сюда по распределению из САР и материкового Китая, предлагаются краткосрочные (6–12 недель) проекты, в том числе международное научно-исследовательское сотрудничество, и разнообразные субсидии [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 105].

⁴⁸ 粤港澳大湾区人才发展联盟, 粤港澳大湾区西岸科技创新和人才培养合作联盟 (кит.).

⁴⁹ 数码港 (кит.). Бизнес-парк в Гонконге на 1400 компаний (среди них MS, Lenovo, Klook, GRWTH и др.) полностью принадлежит правительству Гонконга.

Различие образовательных систем трёх административных частей района включает не только фундаментальные отличия в формате экзаменов, сроках обучения, получаемых сертификатах и дипломах, но и разницу в официальных языках преподавания [Струкова 2021]. Таким образом, например, актуальна не только разработка унифицированных учебных планов, но и создание единой базы для проведения экзамена на профпригодность [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 197–198]. Данные меры увеличивают мобильность кадров, облегчая процесс их трудоустройства и ускоряя карьерный рост.

Тренд на практикоориентированную подготовку кадров иллюстрирует тенденция направления постдокторантов в исследовательские центры и на крупные предприятия, целью чего является сокращение разрыва между наукой и производственными нуждами. Для этого создан специальный центр обмена кадрами и база данных — фонд postdoctor.cn [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 204]. Различные компании, структуры и органы (например, в САР Гонконг) при найме талантов с использованием данной базы могут рассчитывать на ежемесячные субсидии в размере до 64 тыс. гонконгских долларов (приблизительно 58,4 тыс. юаней). Предусмотрены компенсации для участников исследовательских проектов, выпускников уровня специалитета и магистров из специальной базы данных для стартапов, инновационных и научно-исследовательских проектов [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 104–105].

Социальные меры поддержки талантов и их семей

В значительной мере на успех возвращения, привлечения и удержания талантов (и членов их семей) на территории района Большого залива влияют и такие бытовые моменты, как, например, возможность приобретения недвижимости, удалённого открытия банковских счетов, доступ к образовательным услугам для детей в провинции Гуандун на тех же правах, что и у местных жителей, социализации на новом месте. Ввиду непосредственной близости территорий в первую очередь данный вопрос решают для кадров из САР Гонконг и Макао [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 104].

Стоит отметить, что одной из особенностей управления трудовыми ресурсами в Китае является дифференциация кадров не только на граждан и неграждан страны, но также на дополнительную категорию — хуацяо: «То, что дозволено хуацяо (зарубежному этническому китайцу), не дозволено другому иностранцу» [Парникова, Борисова 2019: 36]. Вероятно, при этом подразумевается в том числе лёгкость прохождения формальностей в процессе трудоустройства. Хотя обе категории работников имеют иностранное гражданство, интеграция хуацяо в китайское общество значительно глубже и выражается в практически равном с гражданами Китая доступе к социальным программам, грантам, должностям и т. д. Таким образом, при дальнейшем анализе потребностей трудовых ресурсов необходимо разделять китайцев — граждан КНР, зарубежных китайцев хуацяо, а также непосредственно иностранных граждан. Кроме того, китайские исследователи отдельно выделяют социальные группы репатриантов, вернувшихся в Китай с целью семейного воссоединения, и студентов-репатриантов [Цзя Яньна 2021], имеющие особые потребности, поэтому с кадрами этих категорий ведётся отдельная работа. Анализ имеющейся информации показывает, что на приведённую выше классификацию накладываются две дополнительные категории — граждане САР Гонконг и Макао, которые в доступе к социальным услугам и программам могут приравниваться к иностранцам, хуацяо, гражданам КНР или быть выделены в особую группу. Например, для граждан САР с 2018 г. правительство провинции Гуандун выпускает специальную «Кантонскую карту таланта»⁵⁰ категорий А и В, которая даёт упрощённый доступ к услугам по важнейшим социальным аспектам, включая регистрацию семейного статуса, места жительства, въезда и выезда из страны, а также трудоустройства⁵¹.

⁵⁰ 人才优粤卡 (кит.).

⁵¹ Онлайн-система подачи заявки на получение карты Talent Excellence провинции Гуандун («Кантонской карты таланта»). URL: <http://yyk.gdrc.gov.cn/rcyyk/rcfw/list.shtml>

Один из важных аспектов поддержания качества жизни — доступ к медицинским услугам. Например, в больнице Университета Гонконга в городе Шэньчжэнь на территории материковой части района выходящим на пенсию гражданам Гонконга доступно обслуживание по специальным ваучерам, минимизирующее различия с местными жителями. Услуга пользуется спросом: на конец 2016 г. ваучеры уже были использованы 7954 раза [Чэнь Цзин 2019: 91]. Также весной 2019 г. подписано соответствующее соглашение⁵², в числе прочего предусматривающее предоставление в большинстве городов Большого залива бесплатных услуг медицинского осмотра высококвалифицированным кадрам. Некоторые города также субсидируют коммерческое медицинское страхование талантов или возмещают их медицинские расходы [Ю Айцюн 2021: 327].

На примере опыта талантов с зарубежным гражданством (включая как этнических китайцев хуацяо, так и непосредственно иностранцев), работающих в Пекине, видно, что их жизнь в Китае усложняется в том числе следующим [Цзя Яньна 2021: 169–173]:

- недостаточная информированность о социальных программах;
- сложные, путаные, долгие бюрократические процессы;
- периодически меняющиеся условия трудоустройства и связанное с этим аннулирование предыдущих карьерных достижений;
- ограничения в получении государственных услуг из-за статуса «иностранец».

Несмотря на усилия властей КНР по интеграции приезжих талантов в современное китайское общество, на настоящий момент наблюдается значительное количество административных препон, носящих формальный характер и продолжающих разграничивать в доступе к социальным услугам специалистов разного происхождения⁵³. Есть все основания полагать, что таланты в районе Большого залива сталкиваются с аналогичными проблемами социального неравенства, решение которых необходимо в ближайшем будущем. Кроме того, китайские исследователи отмечают необходимость повышения социального статуса приезжих талантов для борьбы с предубеждениями в обществе, мешающими их интеграции [Ван Тянь, Сунь Чао 2021: 112].

Реформирование системы регистрации хукоу и увеличение мобильности

Что касается талантов с китайским гражданством, то получение социальных услуг по месту регистрации, актуальное для большей части Китая, не способствует качественной трудовой миграции, поэтому на территории Большого залива Южного Китая идёт постепенное упрощение и облегчение получения разрешения на временное и постоянное проживание в системе регистрации хукоу [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 201]. Ограничения на расселение постепенно смягчаются во всех субъектах материковой части района Большого залива, что положительно влияет на привлечение высококвалифици-

⁵² 《深化人力资源社会保障合作推进粤港澳大湾区建设战略合作协议》(ит.) — «Соглашение об углублении сотрудничества в области человеческих ресурсов и социального обеспечения, а также продвижении стратегического сотрудничества в строительстве района Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао».

⁵³ К примеру, в системе регистрации на приём в больнице или налоговой инспекции может отсутствовать поле для номера зарубежного паспорта либо «гранкарты» иностранца, проживающего в Китае длительный срок. Ещё пример, актуальный для преподавателя из САР Гонконг, работающего в провинции Гуандун: требования по количеству курируемых выпускных квалификационных работ (ВКР) аналогичны требованиям для преподавателей — граждан КНР, которые могут фактически не вести занятия, занимаясь лишь ВКР в обязательном порядке, но при этом нормы учебных часов в расписании аналогичны нормам для преподавателей-иностранцев, которые занимаются ВКР по желанию, однако обычно имеют большую нагрузку по учебным часам. (Примеры из личного опыта автора статьи.)

рованных специалистов и членов их семей, получающих теперь доступ к школьному образованию и социальному обеспечению наравне с местными жителями.

Упрощение правил въезда и выезда также способствует свободному перемещению человеческих ресурсов между тремя административными частями района. Так, с 2019 г. научно-технические таланты провинции Гуандун могут подать онлайн-заявку и получить многократную бизнес-визу сроком на один год для частых поездок в САР Гонконг и Макао и обратно на материк. Академики, ректоры университетов из САР Гонконг и Макао, а также другие талантливые специалисты высокого уровня из Тайваня и зарубежных территорий, обладающие «Кантонской картой талантов» категории А, могут подать заявку на двойной номерной знак для автотранспортного средства [Ю Айцюн 2021: 324]. Данная мера упрощает и ускоряет прохождение пограничного контроля между САР и материком, благоприятствуя росту активности талантливых кадров на всей территории района Большого залива.

Послабление налогового бремени

Кроме всего вышеперечисленного, талантливый, затрагивающий множество аспектов жизни, проявляется и в сфере налогообложения. К примеру, в районе Большого залива муниципальные власти предоставляют налоговые льготы и программы субсидирования, доступные высококвалифицированным специалистам и дефицитным кадрам, в том числе компенсируют налоговую разницу между двумя юрисдикциями (если они изначально проживают в САР Макао или Гонконг) или путём компенсаций и возмещения расходов, если необходимые Китаю специалисты имеют гражданство других стран и должны уплачивать налоги на родине⁵⁴. Так, опираясь на опыт ЕС, в районе реализуется проект создания зоны с особым налоговым режимом для талантов⁵⁵, цель которого — «не отрывать приезжающих на работу людей от привычных им налоговых систем» [Чэнь Цзин 2019: 86, 91].

В более широком охвате правительство реализует и такие меры, как предоставление налоговых вычетов для предприятий венчурного капитала, супервычеты на корпоративные расходы на НИОКР и ускоренную амортизацию основных средств при открытии бизнеса; задействует специальные фонды для исследований и разработок, поддержки предприятий, приглашающих на работу талантливые кадры [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 49]. При обмене специалистами определённые города в районе Большого залива и вовсе освобождают участников таких крупных проектов от уплаты подоходного налога [Ю Айцюн 2021: 326–327].

Программы финансового поощрения

В специальных отчётах существует множество примеров щедрого поощрения востребованных специалистов, поэтому отслеживание успешных схем представляется темой отдельного исследования. Однако общий анализ позволяет составить представление о масштабах и интенсивности принимаемых мер. Таким образом, в каждом городе Большого залива в Южном Китае существует своя программа поддержки талантливых кадров и их семей, которая регулярно пересматривается и оптимизируется.

Например, в городе Шэньчжэнь для высококвалифицированных и дефицитных кадров с 2016 г. действует программа бесплатной аренды жилья в 200 м² на 10 лет. Также предусмотрены единовременные выплаты для вернувшихся из-за рубежа и работающих на полной занятости китайских бакалавров (15 тыс. юаней), магистров (25 тыс. юаней), PhD (30 тыс. юаней) и академиков (1 млн юаней). Для ведущих кадров национального уровня, регионального уровня, а также резервных и иностранных ка-

⁵⁴ 《关于粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知》(кит.) — «Уведомление о льготной политике подоходного налога с населения в районе Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао».

⁵⁵ 人才保税区 (кит.).

дров предусмотрены субсидии и премии соответственно до 3 млн юаней, 2 млн юаней, 1,6 млн юаней; для вернувшихся из-за рубежа и работающих на полной занятости специалистов — единовременные субсидии, для бакалавров — 15 тыс. юаней, для магистров — 25 тыс. юаней, PhD — 30 тыс. юаней. В городском фонде значатся и расходы на привлечение высококлассных специалистов группами [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 63, 67].

Вопрос проживания является актуальным для всех категорий талантливых кадров. Так, в городе Цзянмэнь с 2017 г. внедрено плановое трудоустройство магистров и докторантов на проекты сроком четыре года. При этом в течение трёх лет докторантам выплачивается бонус в размере 3500 юаней в год, а также в зависимости от квалификации предусмотрена единовременная компенсация расходов, составляющая 200–500 тыс. юаней. Для постдокторов субсидии достигают 350 тыс. юаней в год, а также доступна трёхлетняя компенсация расходов на жильё до 4500 юаней в месяц. Если постдоктор решает продолжать работу после завершения своего основного проекта, то может рассчитывать на премию и трёхлетнюю компенсацию ипотечных платежей до 500 тыс. юаней в год. В городе Фошань с 2018 г. бакалавры технических специальностей могут рассчитывать на компенсацию расходов на аренду жилья в размере 6000 юаней в течение трёх лет. Также предложено субсидирование инновационно-технических коллективов и организаций муниципального уровня, работающих с талантами, на сумму 2–20 млн юаней. Для аналогичных организаций провинциального уровня предусмотрены субсидии до 100 млн юаней [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 72, 76–99].

Гибкая система стимулирования кадров действует в городе Дунгуань. Здесь предусмотрены бонусы организациям за привлечение талантов — до 30 тыс. юаней за особо ценного специалиста. Пособие на покрытие текущих расходов для иностранных специалистов выплачивается единовременно и составляет 20 тыс. юаней. Действует широкий спектр дисконтов и компенсаций до 1 млн юаней для крупных стартапов, инновационных и научно-технических проектов, трудоустраивающих талантов [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 86]. В городе Чжухай с 2018 г. молодым научным сотрудникам и управленцам раз в пять лет может назначаться поощрение в размере от 300 тыс. до 2 млн юаней. Кроме того, предусмотрены субсидии для бакалавров моложе 30 лет и мастеров-технологов моложе 40 лет в размере 26 тыс. юаней, для магистров моложе 35 лет и техников высокой квалификации моложе 45 лет — 38 тыс. юаней [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 71].

Практически всегда сумма выплат зависит от класса специалиста или компании. Например, на рабочие расходы лидирующих кадров в городе Хуэйчжоу в зависимости от их класса из бюджета выделяется 1 млн, 500 тыс. или 300 тыс. юаней. Также есть возможность оформить разовые субсидии на аренду жилья в размере 500 тыс., 300 тыс. или 100 тыс. юаней в зависимости от квалификации специалиста [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 80]. Управление по трудовым ресурсам и социальному обеспечению в городе Чжуншань в течение трёх лет выплачивает талантам субсидии, эквивалентные размеру их заработной платы, но не более 1 млн юаней в год на человека. Компании, где трудоустроены таланты, делятся на три уровня: международные ведущие; государственные ведущие и провинциальные ведущие. Соответственно им выплачивается единовременная поддержка в размере 30 млн, 20 млн и 10 млн юаней [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 89].

Интернационализация кадров

Доля постоянно проживающих официально трудоустроенных иностранных специалистов в среднем в мире составляет 3,3%, в развитых странах она достигает 10% и более, к примеру, в Сингапуре составляет около 33%, в Нью-Йорке — 36%, в Кремниевой долине — 50%. В Китае этот показатель находится на уровне 0,06–0,07% [Чэнь Цзин 2019: 87]. При этом концентрация зарубежных кадров ожидаемо приходится на крупные города: Шэньчжэнь — 0,2%, Гуанчжоу — 0,36%, Шанхай — 0,73%,

Пекин — 1%. Лишь в САР Гонконг этот показатель поднимается выше 10% [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 192]. Несмотря на малое количество иностранцев, население района Большого залива в отличие от населения остального материкового Китая ориентировано на международный опыт: 75% опрошенных жили, работали или учились в 2018 г. за рубежом более трёх лет, из них 63% проживали в других странах более шести лет, а 51% планировали подать или уже подали документы на ВНЖ за пределами КНР [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 194].

В рамках концепции талантизма правительство КНР стремится стимулировать интернационализацию кадров не только непосредственным наймом иностранцев и зарубежных китайцев хуацяо, но и различными другими способами, включая работу по следующим направлениям [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 199–200; Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 67]:

- упрощение процедуры нахождения и привлечения зарубежных специалистов, приезжающих на проекты короче 90 дней;
- широкое введение специальной визы *R* для талантов, не подразумевающей оформление разрешения на работу и долгосрочное нахождение в стране;
- для постоянно живущих на территории КНР иностранцев — расширение круга лиц, имеющих право на получение ПМЖ (РДП⁵⁶);
- упрощение и ускорение процедуры подачи документов на РДП, РВП, разрешения на работу и визы, повышение прозрачности и гибкости бюрократических процедур;
- рассмотрение возможности предоставления двойного гражданства;
- смягчение возрастных рамок для привлечения зарубежных талантов;
- разработка и внедрение проектов для привлечения талантов из-за рубежа с семьями;
- организация упрощённой процедуры трудоустройства иностранных выпускников китайских вузов без выезда из страны.

Востребованность данных мер иллюстрируют следующие цифры: по состоянию на первое полугодие 2020 г. провинция Гуандун выдала иностранным гражданам (включая зарубежных китайцев хуацяо) более 100 тыс. РВП и приняла более 300 заявлений на РДП, а также более 210 тыс. РДП гражданам САР Гонконг и Макао, обогнав по этим показателям Шанхай и Пекин [Ю Айцюн 2021: 325]. Принимаются меры и со стороны САР. Так, в мае 2018 г. Гонконг запустил трёхлетнюю программу иммиграции технологических талантов, а в январе 2020 г. Комиссия по инновациям и технологиям правительства Гонконг оптимизировала существующую схему приёма талантливых специалистов со всего мира в научно-исследовательские учреждения Гонконга. Сосредоточив внимание на финансах и страховании, китайско-португальском двуязычии, морской экономике, а также на привлечении и развитии инноваций, Макао ввёл ряд мер и планов обучения, направленных на возвращение талантов из-за рубежа [Ю Айцюн 2021: 329], решение кадрового вопроса, в том числе за счёт международного сотрудничества и обмена специалистами [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 109–110].

Оценка специалистов и их участия в проектах

Масштабные финансовые вливания и активное поощрение талантов подразумевают особую тщательность в подборе соответствующих кадров на те или иные проекты. Вопрос успешности выбранного подхода оценки и выбора талантов остаётся открытым, однако общий положительный тренд иллю-

⁵⁶ В Китае не существует прямой аналогии бессрочных ПМЖ и «гринкарт»; эти понятия часто используются в контексте РДП (*кит.* 永久居留许可) — разрешение на долгосрочное проживание) на срок до 10 лет, что близко по смыслу к ВНЖ; часто РДП также называют «пятизвёздной картой» (*кит.* 五星卡). ВНЖ на более короткий срок — от трёх месяцев до пяти лет соответствует РВП (*кит.* 居留许可 — разрешение на временное проживание). Продвижение в данных категориях зависит от целого ряда условий и в случае иностранных талантов обычно зависит от срока работы в Китае, уровня заработной платы, наличия соответствующих квалификаций и т. д.

стрирует следующий пример: почти 25% ведущих талантов и руководителей групп в области научно-технических инноваций и предпринимательства, отобранных по специальному плану продвижения талантов, были заняты в крупных государственных проектах: 60% кандидатов — в ключевых проектах госплана НИОКР, а также в провинциальных и министерских проектах, 80% — в иных государственных проектах [У Цзян 2023: 107].

Работа по внедрению и усовершенствованию системы оценки талантов ведётся не слишком интенсивно, но уже более 10 лет. Ещё в 2011 г. город Шэньчжэнь обнародовал «Методы оценки зарубежных талантов высокого уровня»⁵⁷ и поручил сторонним профессиональным учреждениям оценивать отбираемые таланты. В 2019 г., следуя этому примеру, район Хайчжу города Гуанчжоу также предложил поручить профессиональным учреждениям и компаниями проводить работу по оценке талантов и тем самым самостоятельно определять отраслевую элиту. В связи с требованиями предприятий введена система индексов оценки талантов в городе Чжуншань [Ю Айцюн 2021: 327–328].

Правовое оформление

Отвечая общей тенденции на «управление на основе законов»⁵⁸, в Китае, в районе Большого залива, проходит процесс «легализации» всех аспектов работы с талантами. К начальному этапу правового оформления работы с высококвалифицированными кадрами в районе Большого залива Южного Китая можно отнести документ «Правила рынка талантов»⁵⁹, обнародованный в июле 2002 г. в специальной экономической зоне (СЭЗ) Шэньчжэнь. Далее, в 2013 г. другая СЭЗ — город Чжухай обнародовала «Положение о содействии развитию талантов»⁶⁰. В 2017 г. были изданы «Правила о работе с талантами в специальной экономической зоне Шэньчжэнь»⁶¹, пересмотренные в 2019 г.

Более детально проработанные и обеспечивающие более широкий охват «Правила развития талантов провинции Гуандун»⁶² были приняты 29 ноября 2018 г. на седьмом заседании Постоянного комитета 13-го Всекитайского собрания народных представителей провинции Гуандун. В данных «Правилах...» предлагались четыре направления для дальнейшего законотворчества: правовое оформление подготовки и развития талантов, их внедрения на производство и циркуляции на рынке рабочей силы, оценка и стимулирование деятельности талантов, а также обслуживание талантов и социальные гарантии. Юридическое закрепление множества норм в отношении работы с талантами повысило стабильность кадровой политики, обозначило текущие стандарты и обеспечило правовую защиту всех участников рынка [Ю Айцюн 2021: 328–329].

Создание благоприятной среды

Изучая социально-экономические процессы в районе Большого залива Южного Китая, нельзя не отметить, что руководство всех сторон (субъектов) данной территории активно строит инфраструктуру для реализации потенциала талантов — инкубаторы, акселераторы и научно-технологические парки, а также поощряет научное развитие действующих учреждений, предоставляет профессиональные консультации предприятиям, нанимающим талантов [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 50]. На данный момент глобальная

⁵⁷ 《深圳市海外高层次人才评审办法》(кит.).

⁵⁸ 法治化 (кит.).

⁵⁹ 《深圳经济特区人才市场条例》(кит.).

⁶⁰ 《珠海经济特区人才开发促进条例》(кит.).

⁶¹ 《深圳经济特区人才工作条例》(кит.).

⁶² 《广东省人才发展条例》(кит.).

цель руководства территорий, входящих в район Большого залива, — сформировать здесь международно-ориентированное сообщество для жизни, работы и отдыха не только талантов, но и их коллег, обслуживающего проекты персонала, членов их семей [Ю Айцюн, Чжоу Чжунгао 2018: 195; Чэнь Цзин 2019: 88;]. Сделать это предполагается, например, путём внедрения новой инфраструктуры, решения логистических вопросов и вопросов экологии, оптимизации сферы здравоохранения, укрепления культурно-социального аспекта, ускорения социализации талантов и т. д. [Жэнь Тин, Ян Люсун 2019: 50, 99].

Множество перечисленных в предыдущих пунктах мера имеют экспериментальный характер, но так или иначе очевидно, что акцент сделан на семейных, активных и молодых талантах, которые могли бы в перспективе надолго остаться в районе Большого залива.

Проблемы и тренды реализации талантизма в районе Большого залива

Проведённый анализ имеющейся информации показывает, что, несмотря на кажущееся отсутствие финансовых затруднений и при всесторонней правительственной поддержке талантизма в районе Большого залива Южного Китая, наличие множества положительных примеров организации и стимулирования работы талантов, существуют и негативные моменты, связанные с недостаточной координацией между локальными структурами, приоритетами в распределении бюджета на местах и неосведомлённостью потенциальных кадров о возможностях. Значительные затруднения возникают и при интеграции высококвалифицированных специалистов на новом месте работы. Изучение доступных данных показывает, что обусловлены трудности, как правило, вопросами этики, психологическим состоянием привлечённых кадров, отсутствием горизонтальных связей, а кроме того, недостаточным обеспечением проектов сопутствующим персоналом. Социолог и культуролог Ван Цзяньминь рассказывает о типичном случае: высококлассный специалист из-за рубежа был приглашён на конкурентную зарплату руководить группой китайских учёных в лаборатории в районе Большого залива; контракт длился три года, за это время специалист вёл лекции, публиковал статьи, изучал китайскую культуру, но так и не приступил к основной деятельности, потому что местное руководство не успело открыть лабораторию из-за бюрократических проволочек [Ван Цзяньминь 2022].

Кроме того, есть и другие негативные моменты, отмечаемые критиками реализации талантизма в Китае, характерные и для района Большого залива. Например, на практике большое внимание уделяется абстрактным и масштабным целям, отсутствуют конкретика и реалистичные параметры отслеживания прогресса, теория ставится выше практики, исследования — выше применения, встречается и ненаучная постановка задач [Тун Суцзюань 2022: 13]. Также в проектах внимание часто сфокусировано на использовании умений топовых кадров здесь и сейчас, но игнорируются потребности и потенциал кадров более низкого уровня и возможности командной работы, взаимного обучения. Отсутствуют координация и чётко прописанные нормы коммуникации между людьми и командами, имеет место несправедливый отбор кадров. Управление талантами недостаточно децентрализовано, низовые подразделения заиклены сами на себе, а стимулирование талантов часто является просто формальностью [Тун Суцзюань 2022: 13–14].

Цзяньвэнь Ло и Кайкай Чжу также пришли к выводу, что в числе наиболее значимых факторов фигурируют не только высокая зарплата и комфортная среда проживания. Таланты высоко ценят наличие налаженной системы государственных услуг и культурную инклюзивную среду компаний, куда они трудоустраиваются. Также данные авторы подчёркивают необходимость стандартизированной платформы управления всеми процессами, связанными с талантами [Luo, Zhu 2023]. Актуальны сегодня и вопросы культурной идентичности, правовой защиты и защиты интеллектуальной собственности, интеграции «людей, промышленности и города», а также создания деловой среды для гармоничного развития талантов [Тун Суцзюань 2022: 14].

Заключение

Данная обзорная статья, основываясь на изучении широкого спектра материалов по заявленной теме, даёт представление об особенностях современного китайского талантизма, рассматривая в качестве основного примера работу с трудовыми ресурсами в районе Большого залива Южного Китая. Эта территория, включающая три административные единицы — провинцию Гуандун, а также САР Гонконг и Макао — и наиболее бурно развивающаяся, из всех регионов Китая была выбрана для изучения по причине комплексности социально-экономических процессов, происходящих на локальном рынке трудовых ресурсов, а также сложности реализации эффективного управления талантливыми кадрами здесь. Напомним, что территория не только развивается в соответствии с формулой «одна страна, две системы», но также включает три таможенных зоны и четыре ключевых города [Линь Сяньян, Тань Хуали 2019: 23]. Исследователи отмечают, что в сравнении с другими провинциями и регионами Китая скорость комплектации талантами провинции Гуандун с 2017 г. замедлилась, однако остаётся на достаточно высоком уровне, за девять лет (2009–2018 гг.) увеличившись практически втрое из-за возросших потребностей рынка труда. Для сравнения: за этот же промежуток времени скорость комплектации талантами в Пекине практически не изменилась, а на острове Хайнань и вовсе снизилась [Ван Тянь, Сунь Чао 2021: 109]. Опираясь на теоретические основы «талантизма с китайской спецификой» и в контексте понимания особенностей развития рынка рабочей силы в Китае, проанализирован, обобщён и систематизирован уникальный опыт кадровой политики района Большого залива, а множество отдельных мер собраны в единую картину, которая представляется цельной, но дополняемой в перспективе.

Проведённый анализ показывает несколько тенденций в работе с талантами в районе Большого залива Южного Китая. Во-первых, успешно продолжается децентрализация планирования: публикуется всё больше региональных трактовок и распоряжений на разных уровнях, важная часть которых — решение локальных задач по мере их формулирования при параллельном следовании ранее намеченным масштабным планам. Во-вторых, планомерно увеличивается количество талантов в районе Большого залива, уменьшая дисбаланс количественных и качественных показателей рынка труда. В-третьих, идёт активное внедрение и переоценка бюджетной, налоговой и финансовой политики, которая способствует инвестициям в таланты и обеспечивает приоритетность их развития. В-четвёртых, наблюдается усиление сотрудничества между промышленностью, университетами и научно-техническим сектором для развития инновационных талантов и совместного обучения. В-пятых, постепенно повышается прозрачность формальных процессов, идёт их упрощение и стандартизация. В-шестых, можно отметить тренд на укрепление горизонтальных связей и реализацию политики защиты интеллектуальной собственности. В-седьмых, актуальность приобретает культурно-социальный аспект, создание благоприятной среды для развития и реализации не только самих талантов, но и членов их семей. В-восьмых, нельзя не отметить увеличение мобильности высококвалифицированных кадров и усилия локального правительства по повышению интернационализации рынка трудовых ресурсов, включая талантов, в районе Большого залива.

Несмотря на возникшие в процессе реализации масштабных планов проблемы конкретизации и постановки задач, координации между структурами различных субъектов района, а также при по-прежнему недостаточной практикоориентированности, приверженности традиционному краткосрочному планированию, недостаточной децентрализации и стандартизации процессов правительству КНР в 2004–2024 гг. удалось успешно реализовать «Государственную программу среднесрочного и долгосрочного развития талантов (2010–2020)», разработанную в рамках более общего плана «Сделано в Китае» и продолженную в 2022 г. «Государственным планом развития талантов в 14-й пятилетке», акцентирующую необходимость партийного управления талантами, расширение полномочий руководства на местах и привлечение кадров к решению реальных задач производства. Добиться требуемых показателей для провинции Гуандун удалось в том числе за счёт планомерной регламентации про-

цесса управления талантами в районе Большого залива. Этому послужили более 400 регулирующих документов разного уровня и возросшая за последнее десятилетие интенсивность адресной поддержки талантов и проектов бюджетными средствами. Внедрение комплексной системы оценки и выбора талантов на проекты также способствовало успеху, хотя и продвигалось сдержанными темпами.

В последние годы кадровая политика района Большого залива демонстрирует тенденцию к стабилизации одновременно с дифференциацией и оптимизацией в соответствии с реалиями субъектов района, а также с особыми потребностями разных групп талантов. Больше внимания уделяется не только использованию потенциала специалистов здесь и сейчас, но и мотивированию их оставаться в районе вместе с членами семьи на длительный срок. Помимо постепенного уточнения программ финансовой поддержки и налогообложения, постепенного строительства зоны с особым налоговым режимом для талантов и предприятий, работающих с ними, можно отметить и уход от консерватизма и краткосрочности в управлении высококвалифицированными трудовыми ресурсами к ориентации на долгосрочные цели на основе научного подхода. Так как управление талантами в районе Большого залива накладывается на специфические его особенности, а именно на наличие трёх административных единиц в его составе, в последние годы унификация и упрощение разнообразных бюрократических процедур, смягчение ограничений системы хукоу сыграли существенную роль в увеличении мобильности и ускорении социально-экономической интеграции талантов в районе.

Так или иначе, концепция талантизма находит широкий отклик среди китайских управленцев трудовыми ресурсами, экономистов, социологов — как практиков, так и теоретиков. Исследование доступной литературы показывает, что местные власти возлагают надежды на использование такого подхода в стимулировании экономического развития района Большого залива Южного Китая и страны в целом. Однако вопрос исследования эффективности регионального талантизма на основе социально-экономических показателей или, например, в рамках законотворческого сопровождения остаётся недостаточно раскрытым и требует дальнейшего изучения.

Что касается организации работы с выдающимися кадрами в регионах России, то полученные в данном исследовании результаты можно применить в оптимизации различных государственных инициатив. К примеру, проект «Россия: Территория Талантов 2023»⁶³ имеет с подобными китайскими молодёжными проектами для талантов как общие черты, так и различия. Сходство проявляется в наличии экспертной оценки при выборе талантов, регионализации, вовлечении ведущих образовательных и научных учреждений страны, интернационализации, мерах по поиску и поддержке талантов, развитию соответствующей инфраструктуры и т. д. Проблемы, с которыми сталкиваются проекты в обеих странах, также схожи. Российский проект выгодно отличают усилия по популяризации талантов и их достижений, а также тщательно проработанная система поэтапного отбора участников. Представляется, что, опираясь на китайский опыт талантизма, данный проект Российской Федерации можно в будущем расширить мерами по реализации семейного подхода, созданию площадок для межрегионального сотрудничества, внедрению налоговых послаблений для работающих молодых талантов, а также по усилению правового регулирования процессов.

Литература

Акбюлов Р. И. 2009. Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория. *Журнал экономической теории*. 4: 7–16.

⁶³ Проект «Россия: Территория Талантов 2023» — новости, участники, цели; см.: URL: <https://investim.guru/faq/proekt-rossiya-territoriya-talantov-2023-novosti-uchastniki-tseli>

- Богомолова Ю. И. 2018. Трудовой потенциал как ключевая категория экономики труда: содержание, факторы, функции. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 12: 219–224.
- Водяненко О. И. 2017. К вопросу об эволюции теории социальной экономики. *Социально-экономические явления и процессы*. 12 (5): 21–26.
- Любская К. А. 2012. Традиционные истоки гуаньси как бизнес-концепции Китая. *Человек и культура Востока. Исследования и переводы*. 1 (3): 53–59.
- Макеева С. Б. 2020. Роль трудовых ресурсов в процессе регионального развития России и Китая: современные практики регионоведческой компаративистики. Ойкумена. *Регионоведческие исследования*. 3 (54): 108–119. URL: <https://doi.org/10.24866/1998-6785/2020-3/108-119>
- Нехода Е. В., Соловьева Н. Н. 2013. Методология экономической социологии и её применение в исследовании трудовой миграции. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 3 (23): 28–37.
- Олимских Н. Н. 2014. Теоретические аспекты сегментации рынка труда. *Вестник Удмуртского Университета. Экономика и право*. 2: 71–77.
- Парникова Г. М., Борисова У. С. 2019. Специфика управления персоналом в Китае. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 6: 35–37.
- Петровская Н. Е. 2022. Динамика и структурные особенности занятости в Соединённых Штатах Америки. *Управление*. 10 (3): 48–57. URL: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2022-10-3-48-57>
- Радаев В. В. 2008. *Экономическая социология: учебное пособие для вузов*. Изд. 2-е. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Рудович А. А. 2018. Человеческий капитал в экономике, основанной на знаниях. В кн.: Ткачева Е. П. (ред.) *Новая парадигма социально-гуманитарного знания. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции*. Белгород: Общество с ограниченной ответственностью Агентство перспективных научных исследований. В 6 ч. 5; 109–113.
- Сердюков К. Н. 2019. Трудовая миграция населения: основополагающие теории, система детерминации, адаптационно-интеграционные процессы. *Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки*. 2: 87–98.
- Струкова П. Э. 2021. Развитие сферы образования в регионе «Большого залива» Китая на современном этапе. *ДЕМИС. Демографические исследования*. 1 (2): 126–138.
- Штукарева Е. Б. 2021. Талантизм: новое заимствование в русском языке. *Вестник Московского государственного лингвистического университета. Гуманитарные науки*. 7 (849): 197–207.
- Ван Тянь [王瑱], Сунь Чао [孙超]. 2021. Анализ ситуации с занятостью высококвалифицированного персонала в Китае [中国高技能人才就业形势分析]. В кн.: Юй Синьань [余兴安], Тянь Юнпо [田永坡] (ред.). *Синяя книга (сборник официальных документов) № 4 рынка трудовых ресурсов. Аналитический отчёт о рынке трудовых ресурсов Китая (2021)* [№ 4 人力资源市场蓝皮书. 中国人力资源市场分析报告(2021)]. Пекин: Изд. Литература по общественным наукам [社会科学文献出版社]; 105–114.

- Ван Цзяньминь [王建民]. 2022. Реализация ценности и инновационное развитие талантов в стратегии района Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао [粤港澳大湾区战略人才的价值实现与创新]. В кн.: Сяо Минчжэн [啸鸣政] (ред.). Исследование стратегии привлечения талантов и инновационного развития в районе Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао. 2021 [粤港澳大湾区人才战略与创新研究. 2021]. Пекин: Изд. Общественные науки Китая [中国社会科学出版社]; 55–58.
- Вэй Цзяньвэнь [魏建文]. 2022. Размышления по вопросу интеграции системы оценки экспертов района Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао [关于粤港澳大湾区专业人才评价一体化的思考]. В кн.: Сяо Минчжэн [啸鸣政] (ред.) *Исследование стратегии привлечения талантов и инновационного развития в районе Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао*. 2021 [粤港澳大湾区人才战略与创新研究. 2021]. Пекин: Изд. Общественные науки Китая [中国社会科学出版社]; 36–40.
- Гуй Шаоми [桂昭明]. 2014. *Теория и практика экономики талантов* [人才经济理论与实践]. Ассоциация исследования талантов Китая [中国人才研究会]. Пекин: Изд. Литература по формированию партии [党建读物出版社].
- Жэнь Тин [任颀], Ян Люсун [杨鏊嵩] (ред.). 2019. *Отчёт о предпринимательской среде в районе Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао 2019* [粤港澳大湾区创业生态报告 2019]. Пекин: Изд. Корпоративный менеджмент [企业管理出版社].
- Линь Сяньян [林先扬], Тань Хуали [谈华丽] (ред.). 2019. *Книга знаний о районе Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао*. [粤港澳大湾区知识读本]. Изд. испр. и доп. Гуанчжоу: Народное издательство провинции Гуандун [广东人民出版社].
- Пань Чэншэн [潘成胜], Чжао Синъюань [赵兴元], Ван Хунбинь [王洪斌]. 2015. *Стратегия скопления талантов в регионе и инновационное развитие региональной экономики* [人才高地战略与区域创新发展]. Лоян: Изд. Северо-Восточного Университета [东北大学出版社].
- Си Нин [席宁] (ред.). 2014. Учение о первичности талантов [人才第一主义]. *Управление* [管理]. 6: 94–95.
- Сюй Сунтао [徐颂陶], Ван Тунсюнь [王通讯], Е Чжунхай [叶忠海] (ред.). 2004. *Сущность теории талантов и практики управления* [人才理论精萃与管理实务]. Пекин: Изд. Кадры Китая [中国人事出版社].
- Тан Сэньшу [唐森树]. 2010. К вопросу о внутреннем содержании «талантизма» по Цзоу Таофэну [论邹韬奋“人才主义”的内涵]. *Вестник Научно-технической Академии провинции Хунань* [湖南科技学院学报]. 31 (11): 61–63.
- Тун Суцзюань [童素娟]. 2022. *Управление развитием талантов: краеугольный камень модернизации системы государственного управления* [人才发展治理: 国家治理现代化的重要基石]. Ханчжоу: Изд. Чжэцзянского Университета [浙江大学出版社].
- Тянь Юнпо [田永坡] et al. 2021. Сочетание спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов Китая и анализ дохода трудящихся [中国人力资源市场供需匹配与劳动者收入状况分析]. В кн.: Юй Синьянь [余兴安], Тянь Юнпо [田永坡] (ред.). *Синяя книга (сборник официальных документов) № 4 рынка трудовых ресурсов. Аналитический отчёт о рынке трудовых ресурсов Китая (2021)* [№ 4 人力资源市场蓝皮书. 中国人力资源市场分析报告(2021)]. Изд. Литература по общественным наукам [社会科学文献出版社]; 1–35.

- У Цзян [吴江] (ред.). 2023. *Сильная страна с талантливыми кадрами* [人才强国]. Пекин: Изд. «Жэньминь Жибао» [人民日报出版社].
- Цзя Яньна [贾燕娜]. 2021. Анализ развития и связанных с этим потребностей международных талантов Пекина [北京国际化人才的发展和 Related 需求分析]. В кн.: Юй Синьань [余兴安], Тянь Юнпо [田永坡] (ред.). *Синяя книга (сборник официальных документов) № 4 рынка трудовых ресурсов. Аналитический отчёт о рынке трудовых ресурсов Китая (2021)* [№ 4 人力资源市场蓝皮书. 中国人力资源市场分析报告(2021)]. Пекин: Изд. Литература по общественным наукам [社会科学文献出版社]; 168–180.
- Чжу Яоянь [朱耀延], Ли Юэсю [李月修]. 2007. *Взгляды древних учёных на талант и современная наука о талантах* [诸子人才观与现代人才学]. Пекин: Изд. Радио и телевидение Китая [中国广播电视出版社].
- Чэнь Цзин [陈璟]. 2019. Интеллектуальная собственность в районе Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао: исследование ценности и создание интеллектуальной собственности в районе Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао [粤港澳大湾区IP: 粤港澳大湾区价值发掘与IP打造]. Пекин: Изд. Управление экономикой [经济管理出版社].
- Ю Айцюн [游霭琼]. 2021. Отчёт о механизме (системе) подготовки талантливых людей, их отбора и назначения на должности, а также о новшествах политики в районе Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао [粤港澳大湾区人才制度与政策创新报告]. В изд.: Го Юэвэнь [郭跃文] (ред.). *Отчёт о строительстве района Большого залива Гуандун — Гонконг — Макао (2020–2021)* [粤港澳大湾区建设报告(2020-2021)]. Пекин: Изд. Литература по общественным наукам [社会科学文献出版社]; 322–334.
- Ю Айцюн [游霭琼], Чжоу Чжунгао [周仲高]. 2018. Концентрация трудовых ресурсов, построение территории скопления талантов в районе Большого залива Гуандун—Гонконг—Макао [集聚人力资源, 建设粤港澳大湾区人才高地]. В изд.: Ван Цзюнь [王珺], Юань Цзюнь [袁俊] (ред.). *Отчёт о строительстве района Большого залива Гуандун—Гонконг—Макао (2018)* [粤港澳大湾区建设报告(2018)]. Пекин: Изд. Литература по общественным наукам [社会科学文献出版社]; 185–215.
- Business Council of British Columbia. 2014. ‘Talentism’, Mobility and Migration: Implications for BC’s Labour Market. *Human Capital Law and Policy*. 4 (4): 1–8.
- Luo J., Zhu K. 2023. The Influential Factors on the Attraction of Outstanding Scientific and Technological Talents in Developed Cities in China. *Sustainability*. 15 (7): 6214. URL: <https://doi.org/10.3390/su15076214>
- Qin W. 2019. The Innovative Type of Technical and Skilled Talents and Training in Higher Vocational Colleges under Made-in-China 2025. In: Xiao X., Hauer T., Rehman Khan S. A. (eds) *In Proceedings of the 5th International Conference on Social Science and Higher Education (ICSSHE-19)*. Tianjin Vocational Institute. Amsterdam: Atlantis Press; 501–504. URL: <https://doi.org/10.2991/icsshe-19.2019.120>
- Xu L. 2023. The Evolution of China’s Foreign Talent Policy: the Case Study of Beijing. *Chinese Political Science Review*. 9: 200–221. URL: <https://doi.org/10.1007/s41111-023-00239-7>
- Yang L., Marini G. 2019. Research Productivity of Chinese Young Thousand Talents. *International Higher Education*. 97: 17–18. URL: <https://doi.org/10.6017/IHE.2019.97.10944>

Zhang S. (2023). The Ethics of Talent Management Practices in China, Exploring the Role of Guanxi in Talent Recruitment and Talent Development. *International Journal of Business Governance and Ethics*. 17 (3): 293–309. URL: <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2022.10044026>

PROFESSIONAL REVIEWS

Polina Strukova

Talentism in Contemporary China: A Case Study of Labor Management in the Greater Bay Area

STRUKOVA, Polina —
PhD, Guangzhou Nanfang
College, Associate
Professor. Address: 510900
PRC, Guangdong province,
Guangzhou city, Conghua
district, Wenquan Dadao,
882.

Email: st-polina@yandex.ru,
pstrukova@nfu.edu.cn

Abstract

Highly qualified personnel are the most important resource for modern economic development. This paper offers an interpretation of the term “talentism” in the context of the state's attitude towards talented specialists in the People's Republic of China (PRC). Using examples of personnel policy in the cities of the Greater Bay Area of South China, the article examines areas and examples of working with outstanding personnel, namely mechanisms for attracting and retaining talented employees in the region. It studies the practical implementation of personnel management theory with Chinese characteristics. An analysis of scientific literature, government plans, and reports from 2004 to 2024 has enabled the systematization of accumulated experiences regarding labor force

support measures, particularly in the context of integration processes occurring in the region. In particular, the following directions of talentism, which foster positive trends in working with talents in the Greater Bay Area, have been identified: development and implementation of local programs based on three- to five-year financing plans; creation of platforms for cooperation among personnel from the three administrative parts of the area, promoting active educational integration; increased mobility; expansion of social support measures for talents and their family members, including tax relief and optimization of financial incentive programs; internationalization of personnel, evaluation of specialists' quality and their participation in project assessments, standardization, and mutual recognition of qualifications; creation of a favorable environment for further socio-economic development, along with systematic legalization of these processes. The results obtained also indicate negative aspects in working with talents in the Greater Bay Area. These include insufficient coordination between local structures in implementing abstract goals, an overly formal approach, insufficient specification of tasks, and a focus on short-term benefits without integrating talents into teamwork for the long term. Considering China's experience will aid in organizing work with outstanding personnel in Russia to realize their potential in various regions.

Keywords: personnel policy; labor resources; Greater Bay Area; Southern China; highly qualified specialists; talentism.

References

- Ak'yulov R. I. (2009) Chelovecheskie resursy kak kompleksnaya ekonomicheskaya kategoriya [Human Resources as a Complex Economic Category]. *AlterEconomics*, no 4, pp. 7–16 (in Russian).
- Bogomolova Yu. I. (2018) Trudovoy potentsial kak klyuchevaya kategoriya ekonomiki truda: sodержanie, phaktory, phunktsii [Labor Potential as Key Category of Economy of Work: Maintenance, Factors, Functions]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki*, vol. 12, pp. 219–224 (in Russian).

- Business Council of British Columbia (2014) 'Talentism', Mobility and Migration: Implications for BC's Labour Market. *Human Capital Law and Policy*, vol. 4, no 4, pp. 1–8.
- Chen Jing (2019) *Yuegang'ao dawanqu IP: Yuegang'ao dawanqu jiazhi fajue yu IP dazao* [Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area IP: Value Exploration and IP Creation in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area], Beijing: Jingji guanli chubanshe [Economic Management Press] (in Chinese).
- Gui Shaoming (2014) *Rencai jingji lilun yu shijian* [Talent Economy Theory and Practice]. China Talent Research Association, Beijing: Dangjian duwu chubanshe [Party Building Reading Publishing House] (in Chinese).
- Jia Yanna (2021) Beijing guojihua rencai de fazhan he xiangguan xuqiu fenxi [Analysis of the Development and Related Needs of Beijing's International Talents]. № 4 *Renli ziyuan shichang lanpishu. Zhongguo renli ziyuan shichang fenxi baogao* (2021) [№ 4 Human Resources Market Blue Book. China Human Resources Market Analysis Report (2021)] (eds. Yu Xing'an, Tian Yongpo), Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe [Social Science Literature Press], pp. 168–180 (in Chinese).
- Lin Xianyang, Tan Huali (eds.) (2019) *Yuegang'ao dawanqu zhishi duben* [Handbook on Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area], Guangzhou: Guangdong renmin chubanshe [Guangdong People's Publishing House] (in Chinese).
- Luo J., Zhu K. (2023) The Influential Factors on the Attraction of Outstanding Scientific and Technological Talents in Developed Cities in China. *Sustainability*, vol. 15, no 7, art. 6214. doi: 10.3390/su15076214
- Lyubskaya K. A. (2012) Traditsionnye istoki guan'si kak biznes-kontseptsii Kitaya [Traditional Origins of Guanxi as a Business Concept in China]. *Chelovek i kul'tura Vostoka. Issledovaniya i perevody*, vol. 1, no 3, pp. 53–59 (in Russian).
- Makeeva S. B. (2020) Rol' trudovykh resursov v protsesse regional'nogo razvitiya Rossii i Kitaya: sovremennye praktiki regionovedcheskoy komparativistiki [The Role of Labor Resources in the Process of Regional Development of Russia and China: Modern Practices of Regional Studies Somparative Studies]. *Ojkumena. Regional Researches = Oikumena. Regionovedcheskie issledovaniya*, vol. 3, no 54, pp. 108–119. doi: 10.24866/1998-6785/2020-3/108-119 (in Russian).
- Nekhoda E. V., Solov'eva N. N. (2013) Metodologiya ekonomicheskoi sotsiologii i ee primenenie v issledovanii trudovoi migratsii [Methodology of Economic Sociology and its Application to the Labor Migration Study]. *Tomsk State University Journal of Economics = Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, vol. 3, no 23, pp. 28–37 (in Russian).
- Olimskikh N. N. (2014) Teoreticheskie aspekty segmentatsii rynka truda [Theoretical Aspects of Labor Market Segmentation]. *Bulletin of Udmurt University. Series Economics and Law = Vestnik Udmurtskogo Universiteta. Ekonomika i pravo*, vol. 2, pp. 71–77 (in Russian).
- Pan Chengsheng, Zhao Xingyuan, Wang Hongbin (2015) *Rencai gaodi zhanlve yu quyu jingji chuangxin fazhan* [Talent Highland Strategy and Regional Economic Innovation and Development], Luoyang: Dongbei daxue chubanshe [Northeastern University Press] (in Chinese).
- Parnikova G. M., Borisova U. S. (2019) Spetsiphika upravleniya personalom v Kitae [The Specifics of Personnel Management in China]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki*, vol. 6, pp. 35–37 (in Russian).

- Petrovskaya N. E. (2022) Dinamika i strukturnye osobennosti zanyatosti v Soedinennykh Shtatakh Ameriki [Dynamics and Structural Features of Employment in the United States of America]. *Process Management = Upravlenie*, vol. 10, no 3, pp. 48–57 doi: 10.26425/2309-3633-2022-10-3-48-57 (in Russian).
- Qin W. (2019) The Innovative Type of Technical and Skilled Talents and Training in Higher Vocational Colleges under Made-in-China 2025. *Proceedings of the 5th International Conference on Social Science and Higher Education (ICSSHE-19)* (eds. Xiao X., Hauer T., Rehman Khan S. A.), Tianjin Vocational Institute, Amsterdam: Atlantis Press; pp. 501–504. doi: 10.2991/icsshe-19.2019.120
- Radaev V. V. (2008) *Ekonomicheskaya sotsiologiya: uchebnoe posobie dlya vuzov* [Economic Sociology: Textbook for Universities], 2nd edn., Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Ren Ting, Yang Liusong (eds.) (2019) *Yuegang'ao dawanqu chuangye shengtai baogao 2019* [Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area Entrepreneurship Ecology Report 2019], Beijing: Qiye guanli chubanshe [Enterprise Management Press] (in Chinese).
- Rudovich A. A. (2018) Chelovecheskiy kapital v ekonomike, osnovannoy na znaniyakh [Human Capital in a Knowledge-Based Economy]. *Proceedings of the Novaya paradigma sotsial'no-gumanitarnogo znaniya, 29 December 2017*, Belgorod: The limited liability company Agency of advanced scientific research (ed. E. P. Tkacheva), vol. 5, pp. 109–113.
- Serdyukov K. N. (2019) Trudovaya migratsiya naseleniya: osnovopolagayushchie teorii, sistema determinatsii, adaptatsionno-integratsionnye protsessy [Labor Migration of the Population: Fundamental Theories, Determination System, Adaptation and Integration Processes]. *Izvestiya Tula State University = Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki*, vol. 2, pp. 87–98 (in Russian).
- Shtukareva E. B. (2021) Talantizm: novoe zaimstvovanie v russkom yazyke [Talentism: A New Borrowing in the Russian Language]. *Vestnik of Moscow State Linguistic University. Humanities = Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. Gumanitarnye nauki*, vol. 7, no 849, pp. 197–207 (in Russian).
- Strukova P. E. (2021) Razvitie sphery obrazovaniya v regione “Bol'shogo zaliva” Kitaya na sovremennom etape [Education Sector Development in the Greater Bay Area of China Today]. *DEMIS. Demographic Research = DEMIS. Demograficheskie issledovaniya*, vol. 1, no 2, pp. 126–138 (in Russian).
- Tang Senshu (2010) Lun Zou Taofen “rencai zhuyi” de neihan [On the Connotation of Zou Taofen's “Talentism”]. *Journal of Hunan University of Science and Technology = Hunan keji xueyuan xuebao*, vol. 31, no 11, pp. 61–63 (in Chinese).
- Tian Yongpo, Wang Xiaohui, Liu Na, Guo Xulin (2021) Zhongguo renli ziyuan shichang gongxu pipei yu laodongzhe shouru zhuangkuang fenxi [Analysis of Supply and Demand Matching in China's Human Resources Market and Workers' Income Status]. *№ 4 Renli ziyuan shichang lanpishu. Zhongguo renli ziyuan shichang fenxi baogao (2021)* [№ 4 Human Resources Market Blue Book. China Human Resources Market Analysis Report (2021)] (eds. Yu Xing'an, Tian Yongpo), Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe [Social Science Literature Press], pp. 1–35 (in Chinese).
- Tong Sujuan (2022) *Rencai fazhan zhili: Guojia zhili xiandaihua de zhongyao jishi* [Talent Development Governance: an Important Cornerstone of National Governance Modernization], Hangzhou: Zhejiang daxue chubanshe [Zhejiang University Press] (in Chinese).

- Vodyanenko O. I. (2017) K voprosu ob evolyutsii teorii sotsial'noi ekonomiki [On the Question of the Theory of Social Economics Evolution]. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*, vol. 12, no 5, pp. 21–26. doi: [10.20310/1819-8813-2017-12-5-21-26](https://doi.org/10.20310/1819-8813-2017-12-5-21-26) (in Russian).
- Wang Jianmin (2022) Yuegang'ao dawanqu zhanlve rencai de jiazhi shixian yu chuangxin fazhan [Value Realization and Innovative Development of Strategic Talents in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area]. *Yuegang'ao dawanqu rencai zhanlve yu chuangxin fazhan yanjiu. 2021* [Research on Talent Strategy and Innovation Development in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. 2021] (ed. Xiao Mingzheng), Beijing: Zhongguo shehui kexue chubanshe [China Social Sciences Press], pp. 55–58 (in Chinese).
- Wang Tian, Sun Chao (2021) Zhongguo gao jineng rencai jiuye xingshi fenxi [Analysis on the Employment Situation of Highly Skilled Talents in China]. № 4 *Renli ziyuan shichang lanpishu. Zhongguo renli ziyuan shichang fenxi baogao (2021)* [№4 Human Resources Market Blue Book. China Human Resources Market Analysis Report (2021)] (eds. Yu Xing'an, Tian Yongpo), Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe [Social Science Literature Press], pp. 105–114 (in Chinese).
- Wei Jianwen (2022) Guanyu yuegang'ao dawanqu zhuanye rencai pingjia yitihua de sikao [Thoughts on the Integration of Professional Talent Evaluation in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area]. *Yuegang'ao dawanqu rencai zhanlve yu chuangxin fazhan yanjiu. 2021* [Research on Talent Strategy and Innovation Development in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. 2021] (ed. Xiao Mingzheng), Beijing: Zhongguo shehui kexue chubanshe [China Social Sciences Press], pp. 36–40 (in Chinese).
- Wu Jiang (ed.) (2023) *Rencai qiangguo* [Strong Country With Talents], Beijing: Renmin ribao chubanshe [People's Daily Publishing House] (in Chinese).
- Xi Ning (ed.) (2014) Rencai diyi zhuyi [Talent Firstism]. *Management = Guangli*, vol. 6, pp. 94–95. (in Chinese).
- Xu Songtao, Wang Tongxun, Ye Zhonghai (eds.) (2004) *Rencai lilun jing cui yu guanli shiwu* [Essence of Talent Theory and Management Practice], Beijing: Zhongguo renshi chubanshe [China Personnel Publishing House] (in Chinese).
- Xu L. (2023) The Evolution of China's Foreign Talent Policy: The Case Study of Beijing. *Chinese Political Science Review*, vol. 9, pp. 200–221. doi: [10.1007/s41111-023-00239-7](https://doi.org/10.1007/s41111-023-00239-7)
- Yang L., Marini G. (2019) Research Productivity of Chinese Young Thousand Talents. *International Higher Education*, vol. 97, pp. 17–18. doi: [10.6017/IHE.2019.97.10944](https://doi.org/10.6017/IHE.2019.97.10944)
- You Aiqiong (2021) Yuegang'ao dawanqu rencai zhidu yu zhengce chuangxin baogao [Report on Talent System and Policy Innovation in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area]. *Yuegang'ao dawanqu jianshe baogao (2020~2021)* [Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area Construction Report (2020-2021)] (ed. Guo Yuewen), Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe [Social Science Literature Press], pp. 322–334 (in Chinese).
- You Aiqiong, Zhou Zhonggao (2018) Jiju renli ziyuan, jianshe yuegang'ao dawanqu rencai gaodi [Gather Human Resources to Build a Talent Highland in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area]. *Yuegang'ao dawanqu jianshe baogao (2018)* [Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area Con-

struction Report (2018)] (eds. Wang Jun, Yuan Jun), Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe [Social Science Literature Press], pp. 185–215 (in Chinese).

Zhang S. (2023) The Ethics of Talent Management Practices in China, Exploring the Role of Guanxi in Talent Recruitment and Talent Development. *International Journal of Business Governance and Ethics*, vol. 17, no 3, pp. 293–309. doi: [10.1504/IJBGE.2022.10044026](https://doi.org/10.1504/IJBGE.2022.10044026)

Zhu Yaoyan, Li Yuexiu (2007) *Duzi rencai guan yu xiandai rencai xue* [Scholars' Views on Talent and Modern Talent Science], Beijing: Zhongguo guangbo dianshi chubanshe [China Radio and Television Press] (in Chinese).

Received: January 10, 2024

Citation: Strukova P. (2024) Talantizm v sovremennom Kitae: primer raboty s trudovymi resursami v rayone Bol'shogo zaliva [Talentism in Contemporary China: A Case Study of Labor Management in the Greater Bay Area]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 25, no 4, pp. 95–128. doi: [10.17323/1726-3247-2024-4-95-128](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2024-4-95-128) (in Russian).