

КНР: ТАЛАНТЫ ДЛЯ НАУКИ

Ю.В. ПУГАЧЕНКО
Санкт-Петербургский
государственный университет

КАК КИТАЙ ПРИВЛЕКАЕТ В СВОИ УНИВЕРСИТЕТЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ИЗ-ЗА РУБЕЖА

Ключевые слова: Китай, университеты, высшее образование, ученые, программы для зарубежных исследователей

Немаловажное условие успешной интеграции университетов Китая в мировой рынок образовательных услуг - наличие в них сильного профессорско-преподавательского состава. Вот почему правительство страны уделяет так много внимания возвращению в Китай уехавших за рубеж выпускников и преподавателей. Для вернувшихся на родину ученых создается благоприятная среда, которая способствует реализации их потенциала. Они занимают престижные должности в образовательных учреждениях страны. По мере экономического роста и повышения конкурентоспособности КНР на международной арене китайское правительство вкладывает в этот процесс значительные финансовые средства.

После того как в 1978 г. Дэн Сяопин принял решение посылать лучших студентов и исследователей для обучения за рубежом, в университеты других стран - главным образом в США - отправилось огромное количество китайцев. За 20 лет, с конца 1970-х по 2010 гг., на учебу за рубежом по трем каналам - государственному, ведомственному и за собственный счет - выехали свыше 1,9 млн человек¹.

Впрочем, в последнее десятилетие Китай переживает волну возвращения этих специалистов обратно на родину. В период с 1978 по 2010 гг. в КНР вернулись 632,2 тыс. студентов, причем большинство из них - в последние несколько лет². Число вернувшихся выпускников с каждым годом растет: в 2010 г. - 135 тыс., в 2011 г. - 186,2 тыс.³ Этих специалистов принято выделять в отдельную группу - их называют «морские черепашки».

Нынешняя ситуация - следствие того, что в КНР постепенно, но своевременно была создана нормативная и институциональная база, способствовавшая осуществлению курса правительства на обучение лучших студентов за рубежом. Так, в 1999 г. были опубликованы Руководящие положения о посреднических услугах для выезжающих за рубеж на обучение за свой счет, а в 2002 г. создана Организация по контролю обучения за рубежом, что

улучшило мониторинг этого процесса.

В 2001 г. Чжу Жондзи (в то время премьер Госсовета КНР) на заседании Мирового форума китайских предпринимателей заявил, что Китай в новом веке будет делать акцент на привлечении из-за рубежа не денежных инвестиций, а человеческого капитала и технологий⁴. В рамках этого курса был принят ряд мер. В 2002 г. сняты такие ограничения, как необходимость для лиц с дипломами основных и краткосрочных отделений вузов после окончания учебы 5 лет отработать на собственное государство. Для отъезжающих на стажировку специалистов с такими дипломами было отменено положение о компенсации расходов за полученное ими образование. В 2003 г. был учрежден государственный стипендиальный фонд для лучших студентов, выезжающих на зарубежную учебу за собственный счет.

В 2003 г. ЦК КПК и Госсовет на совместной конференции одобрили стратегию усиления Китая за счет человеческого капитала. В 2004 г. Ху Цзиньтао, генеральный секретарь ЦК КПК, выступая на национальной конференции по человеческим ресурсам, призвал сосредоточить как можно больше финансовых средств на трех ключевых направлениях повышения качества трудовых ресурсов: на воспитании и наборе талантли-

вых кадров, повышении эффективности их работы⁵. В результате, правительство КНР сформулировало курс на поддержку обучения студентов за рубежом, стимулирование их возвращения на родину, обеспечение свободы их въезда и выезда⁶.

Тем не менее, с тех пор, как началась отправка студентов за рубеж, китайские власти выражают обеспокоенность по поводу того, что многие студенты и исследователи остаются работать за границей. В середине 1980-х гг. между Китаем и США было даже подписано соглашение о том, что студенты, отправленные за рубеж за счет средств государства или учебного заведения, обязаны вернуться на родину⁷. Но после событий на площади Тяньаньмэнь (4 июня 1989 г.) правительство США издало Акт о защите китайских студентов, в результате чего около 50 тыс. студентов и ученых из КНР получили в США вид на жительство. Подобный статус получили также 10 тыс. китайских учащихся в Канаде и более 20 тыс. - в Австралии⁸.

Несмотря на беспокойство по поводу «утечки умов», китайское правительство продолжает стимулировать отправку студентов вузов КНР за рубеж. Во-первых, Китай таким образом пытается компенсировать потерянное время в период «культурной революции» (1966-1976 гг.), когда система образования КНР была изолирована от международного академического сообщества. Во-вторых, китайские власти склонны рассматривать «утечку умов» как временное явление и надеются на эффективность своей политики по привлечению талантливых специалистов - китайцев и иностранцев - в КНР. Кроме того, многие зарубежные университеты сами заинтересованы в том, чтобы китайские студенты после обучения возвращались на родину и занимали высокие должности, т.к.

это во многом является гарантией хорошего отношения будущих китайских элит к стране, где они учились.

Статистика Министерства образования КНР показывает, что в 2011 г. за рубежом учились 339,7 тыс. китайских студентов - на 19,32% больше, чем в предыдущем году. Абсолютное их большинство учится в иностранных вузах за собственный счет, средства на обучение остальных выделяют государство, ведомства и предприятия.

ПРОГРАММЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

Министерство образования КНР осуществляет следующие мероприятия, способствующие возвращению китайских студентов и преподавателей из-за рубежа, а также привлекающие к сотрудничеству иностранных профессоров и исследователей:

1. В 1990 г. был создан Фонд стартового капитала для проведения научных исследований по возвращении на родину обучающихся за рубежом, целью которого стало содействие исследованиям в научно-технологической сфере. К 2009 г. за счет средств фонда 10,9 тыс. ученым была оказана финансовая помощь на общую сумму 350 млн юаней (около \$58 млн)⁹.

2. В 1993 г. была принята «Программа подготовки талантов, направленная в XXI век» - она нацелена на поддержку выдающихся молодых преподавателей, вернувшихся после обучения за рубежом. С 1993 по 2009 гг. 922 человека получили в рамках этой программы поддержку на сумму более 180 млн юаней (около \$30 млн)¹⁰.

3. Программа «Весеннее солнце», принятая в 1996 г., предполагает поддержку студентов и исследователей, вернувшихся из-за рубежа и желающих работать на родине. Им оказывается содействие в поиске работы, в исследовательской и преподавательской деятельности. Кроме того, компенсируются расходы на проживание, медицинскую страховку и перелет. С 1996 по 2008 гг., согласно данным Минобразования, в рамках этого проекта получили гранты 123 тыс. человек¹¹.

4. «Программа Янцзы» была инициирована министерством образования в 1998 г. при финансовой поддержке мецената из Гонконга Ли Кашина. Этот проект предполагает поддержку молодых ученых, обучавшихся за рубежом, а также предусматривает приглашение зарубежных ученых в КНР в качестве специальных профессоров или для чтения лекций. Участвующим в этой программе выплачивается годовая зарплата в размере 1 млн юаней (\$167 тыс.)¹².

На первом этапе реализации «Программы Янцзы» министерство образования открыло около 500 специальных профессорских вакансий. Каждый профессор, ставший стипендиатом программы, получал ежегодное жалование в размере 100 тыс. юаней (около \$16,6 тыс.). В период между 1998 и 2003 гг. участниками программы стали 537 человек с опытом обучения или работы за рубежом¹³. Кроме того, Ли Кашин учредил премию, ежегодно присуждаемую выдающимся ученым: 1 млн юаней (\$167 тыс.) за первое место и по 500 тыс. юаней (около \$83 тыс.) - трем другим призерам.

5. В декабре 2003 г. ЦК КПК и Госсовет опубликовали документ - «Решение о дальнейшем укреплении работы по талантам», в котором говорилось, что если Китай хочет трансформироваться из страны с большим населением в страну с эффективными человеческими ресурсами, необходимо привлекать эти ресурсы, в т.ч. и из-за рубежа. В п. 7 этого документа подчеркивалась необходимость создания благоприятных условий, включая решение проблем размещения, здравоохранения, трудоустройства членов семьи¹⁴. Как следствие, в Китае сложилась система поддержки вернувшихся и иностранных ученых, которая предусматривает содействие в трудоустройстве, организацию их доставки к месту работы, помощь в создании собственных предприятий и предоставлении информации о возможностях вложения капиталов, получение стартового капитала для проведения научных исследований.

6. После того как Госсовет КНР одобрил «План средне- и долгосрочного научно-технологического развития на период

2006-2020 гг.», министерство образования в 2007 г. предложило программу, нацеленную на активизацию работы по привлечению «морских черепашек». Этот проект предполагал привлечение:

- признанных международных лидеров в конкретных научных сферах, которые под своим началом собрали коллектив новаторов;

- исследователей, которые имеют потенциал и возможность сделать прорывные открытия и стать выдающимися академическими лидерами;

- молодых исследователей, которые могут улучшить качество университетской науки и преподавания.

7. В 2008 г. на национальном уровне был принят план «1000 талантов», направленный на поддержку выдающихся ученых и предпринимателей, работающих в сфере инновационных технологий, новаторов, способных сделать прорывные открытия.

Кандидаты для участия в программе «1000 талантов» должны иметь ученую степень (*PhD*) выдающегося зарубежного университета, быть не старше 55 лет и быть готовыми к работе в Китае в течение не менее 6 месяцев в году. Льготы, получаемые ими в рамках программы, включают в себя статус постоянного резидента и многократную визу, выдаваемую на срок от 2 до 5 лет. Более того, наниматель должен предоставить супругам исследователей работу и гарантировать зачисление их детей на учебу в лучшие школы¹⁵.

Участники программы могут свободно выбирать город пребывания. Они получают разовую субсидию в размере 1 млн юаней (\$167 тыс.). В качестве дополнительных бонусов и выплат им гарантированы медицинская и социальная страховки, пособия для оплаты питания и коммунальных платежей. Их зарплата должна быть не ниже получаемой ими на прежнем месте работы за рубежом. Министерство трудовых ресурсов и социальной защиты КНР создало специальные сервисные центры, упрощающие проведение всех необходимых процедур.

Что касается поощрения вузов, то университет, который нанимает на условиях частичной

или полной занятости исследователя - участника программы «1000 талантов», получает 12 млн юаней (\$2 млн). Ректор вуза вправе распределить их между всеми факультетами, что делает привлечение кандидатов проекта выгодным для всего учебного заведения, а не только для отдельного факультета¹⁶.

8. Кроме того, в 2010 г. был дан старт двум схожим программам: «1000 молодых талантов», цель которой - привлечение до 2015 г. более 2 тыс. исследователей в возрасте до 40 лет, и «1000 зарубежных талантов», объекты которой - выдающиеся иностранные ученые, инженеры и менеджеры из развитых стран. К ним также предъявляются высокие требования. Они должны иметь ученую степень известного университета, иметь опыт работы в ведущих университетах, исследовательских центрах или корпорациях. Бенефициары программы должны быть исследователями в тех научных областях, в развитии которых Китай заинтересован больше всего. Как правило, упор при отборе кандидатов делается на технологическую сферу¹⁷.

9. С 2011 г. министерство образования КНР объявило о новом этапе «Программы Янцзы», в рамках которой профессорам как из самого Китая, так и из-за рубежа, при условии работы в китайском университете, в течение 5 лет будет выплачиваться ежегодная премия в размере 2 млн юаней (\$333 тыс.)¹⁸. Тем научным работникам, кто будет работать на должности заведующего кафедрой, в рамках программы будет выплачиваться ежемесячная премия в размере 30 тыс. юаней (\$5 тыс.)¹⁹. Помимо этого, каждый университет регулярно выплачивает профессорам зарплату и предлагает льготы, перечень которых определяется самим вузом.

Все перечисленные программы осуществляют на практике ведущие университеты Китая, которые вошли в список «Проекта 985», инициированного Цзян Цзэмином в 1998 г. и имеющего своей целью вывести на мировой уровень несколько ведущих вузов страны. Примеру лидеров последовали и другие институты КНР. Чтобы достигнуть поставленных целей и статуса универ-

ситетов мирового класса, в начале XXI в. эти университеты сформулировали свои собственные стратегии развития. Осознавая отставание от университетов мирового класса, китайские университеты развили идею о рывке вперед, который предполагает слом традиционных парадигм и достижение новых высот с опорой не только на инвестиции, оборудование и развитую инфраструктуру, но и на развитие новых управленческих концепций и привлечение выдающихся исследователей. Пекинский университет и столичный Университет Цинхуа предложили огромное количество стимулов и инициатив, чтобы стать привлекательным местом работы для иностранных ученых.

Университет Цинхуа реализует собственную программу «100 лучших талантов» (*100 Top Talents*), которая нацелена на привлечение большого количества выдающихся исследователей из-за рубежа и из самого Китая. Для поддержки этой программы университет создал фонд в размере 200 млн юаней (около \$33 млн). Кроме того, университет запустил проект, согласно которому 100 ученых из-за рубежа приглашаются на определенный срок для чтения лекций, а также программу отправки 100 преподавателей университета за рубеж для дальнейшего обучения и другие программы обмена персоналом²⁰. Для чтения лекций и преподавания университет приглашает известных иностранных профессоров. Так, например, Джон Л.Торнтон (бывший президент *Goldman Sachs Group, Inc.* - ведущего инвестиционного банка) стал директором разработанной в Цинхуа программы глобального лидерства. Он преподает регулярный курс для студентов выпускных курсов университета.

Таким образом, перечисленные программы обеспечивают масштабный приток в КНР высококвалифицированных кадров из-за рубежа. Например, в 2004 г. Ван Сяодун, профессор биохимии, работавший в университете при Техасском юго-западном медицинском центре, стал директором Исследовательского института медицинских наук в Пекине. Ван Сяодун - первый родившийся в КНР ученый, который в

2002 г. был избран членом Национальной академии наук США.

В рамках программы «1000 талантов» на работу в китайские вузы были приглашены и видные ученые, не являющиеся этническими китайцами. В их числе Роберт Гленн Паркер, профессор Мичиганского университета. Сейчас он занимает пост декана в институте, созданном на базе Шанхайского университета транспорта (*Jiao Tong University*) и Мичиганского университета.

На сегодняшний день большинство профессоров ведущих китайских университетов учились или имеют опыт работы в зарубежных вузах. Так, Чень Джили и Чжоу Цзи, бывшие министры образования, в 1980-х гг. проходили обучение в США.

Согласно результатам опроса, проведенного министерством образования в конце 2003 г., образование за рубежом получили 84% всех академиков Академии наук Китая, 75% членов Инженерной академии, 62% научных руководителей магистрантов в вузах, непосредственно подчиняющихся министерству, 77% ректоров вузов, 47% руководителей высших профессиональных колледжей и факультетов²¹.

ПРЕОДОЛЕВАЯ ПРЕПЯТСТВИЯ

Несмотря на очевидные успехи КНР по привлечению талантливых ученых из-за рубежа, есть в этом деле и ряд серьезных проблем. Прежде всего, такая политика ведет к углублению неравенства между прибрежными районами Китая и остальными регионами страны. Вернувшиеся ученые в качестве места работы выбирают, как правило, крупные города на востоке страны. Чтобы получить финансовую поддержку в рамках указанных выше проектов, некоторые местные органы власти награждали премией тех ученых, которые вернулись в Китай еще до старта данных программ. Так, в рамках проекта «1000 талантов» правительство крупного города Гуанчжоу (на юге Китая) выдало 6 премий в 2009 г. и 20 - в 2010 г., несмотря на то, что все премированные вернулись на родину еще до начала реализации проекта²². Таким образом, ради собственных финан-

совых выгод некоторые органы власти пошли на фальсификации, исказившие статистику возвращений.

Одна из серьезных проблем - довольно высокий уровень коррупции и разветвленная сеть личных связей, которая снижает эффективность распределения ресурсов программ. Но, возможно, самая серьезная проблема состоит в том, что хотя правительство КНР не жалеет средств на программы возвращения талантов, компетентность многих репатриантов способна вызвать сомнения у аналитиков.

Согласно исследованиям Дэвида Цвейга, профессора Гонконгского научно-технологического университета, немногие вернувшиеся ученые сравнимы по международной репутации с теми, кто остался за рубежом. Возвращаются, в основном, исследователи с ученой степенью не выше *PhD* (кандидата наук). Еще меньше среди репатриантов тех, кто обладает патентами на инновационные разработки²³. Видимо, лучшие из лучших предпочитают оставаться там, где у них уже сложилась собственная исследовательская команда, есть высокооплачиваемая должность и гарантирована академическая свобода.

Исследование, проведенное Д.Цвейгом в Пекине, Шанхае и

Гуанчжоу в 2004 г., показало также, что лишь немногие исследователи, вернувшиеся в Китай, заняли высокие должности и получают зарплаты, сравнимые с теми, что они имели в зарубежных университетах. Стоит отметить, что, несмотря на высокие оклады, в рамках перечисленных выше программ предполагается найм на работу на определенный срок, а не на постоянную должность. Таким образом, для зарубежных ученых, имеющих постоянную должность в престижных иностранных вузах, эта программа не интересна.

В образовательной сфере Китая можно наблюдать также явление «внутренней утечки умов», когда вернувшиеся из-за рубежа таланты уходят из этой сферы в бизнес и основывают в КНР собственные компании - это позитивно сказывается на экономике страны в целом, но не служит цели повышения качества университетской науки.

* * *

На наш взгляд, еще преждевременно говорить о том, что Китаю удалось развернуть поток «утечки умов» в обратную сторону, несмотря на активизацию усилий властей в этом направлении. Самые талантливые исследователи, которые имеют множе-

ство карьерных предложений как в Китае, так и за границей, вероятнее предпочтут ту страну, где академическая свобода не скована идеологическими рамками. Кроме того, многие инициативы по привлечению ученых из-за рубежа сводит на «нет» коррупция.

Тем не менее, результаты усилий КНР по привлечению из-за рубежа талантливых исследователей очевидны. За короткий срок правительству, местным органам власти и отдельным университетам удалось задействовать множество стимулов, побуждающих китайских студентов и ученых возвращаться на родину.

Китай не сдерживает, а напротив, поощряет тех, кто хочет отправиться для обучения за рубеж. Таким образом, КНР пытается восполнить недостаток кадров в тех сферах экономики, развитие которых является на сегодняшний день приоритетным. Привлекая талантливых исследователей для работы в вузах страны, правительство Китая решает две задачи: повышение качества университетской науки и создание университетов мирового класса.

¹ Numbers of Chinese Students Studying Abroad and Returned Home Both Increased in 2010 // Ministry of Education of the People's Republic of China. 14.03.2011 - http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_2809/201103/115887.html

² Zweig D. To return or not to return? Politics vs. Economics in China's brain drain // Studies in Comparative International Development. Spring 1997, № 1, p. 92-125.

³ Чжунго люсюэоу фуу чжунсинь чжубань (Центр услуг для китайских студентов за рубежом) - <http://www.cscse.edu.cn/publish/portal0/tab141/info15589.htm>

⁴ Rongji Z. Proud of Chinese Economy // Chinese informational Internet Center. September 2001 - <http://www.china.org.cn/english/2001/Sep/19384.htm>

⁵ Речь Ху Цзиньтао на национальной конференции по человеческим ресурсам // Сайт Минобразования КНР. 19.12.2003 - http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_1005/200507/9374.html

⁶ The Overall Situation of Studying Abroad // Ministry of Education of the People's Republic of China. 17.09.2009 - <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s3917/201007/91574.html>

⁷ Li C. Bringing China's best and brightest back home regional disparities and political tensions // China Leadership Monitor. July 30, 2004, № 11, p. 3.

⁸ Zweig D. Op. cit., p. 92-125.

⁹ The Overall Situation of Studying Abroad...

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Development of the Opening up of China's Education and International Students Studying in China. Ministry of Education of the People's Republic of China, 25.03.2009 - http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_2862/200909/48388.html

¹² Чанцзян сюэчжэ цзянли цзихуа (Стипендиальная программа Янцзы) - <http://www.changjiang.edu.cn/index.php>

¹³ Там же.

¹⁴ Чжунянь 16 hao веньцзянь (Центральный документ № 16) // Сайт Чунцинского транспортного университета - http://www2.cqjtu.edu.cn/szb/upload/2012_05/12050217056619.doc

¹⁵ Цяньжэнь цзихуа цзешао (План 1000 талантов) // Сайт программы 1000 талантов - <http://www.1000plan.org/qjrh/section/2?m=rcrd>

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Как подать заявку? // Сайт программы 1000 талантов - <http://www.1000plan.org/qjrh/article/20596>

¹⁸ Синьдэ «Чандзян сюэчжэ дзянли цзихуа» сяньму дзян (Проект стипендиальной «Программы Янцзы») // Сайт «Программы Янцзы» - <http://www.changjiang.edu.cn/news/16/16-20070319-136.htm>

¹⁹ Там же.

²⁰ 100 Top Talents Program // Tsinghua university - <http://www.tsinghua.edu.cn/publish/then/6005/index.html>

²¹ Маньшэн Ч. Выход КНР на международный рынок образовательных услуг и перспективы китайско-российского сотрудничества // Россия-Китай: образовательные реформы на рубеже XX-XXI вв.: Сравнительный анализ. М., Российская акад. образования, Центральная акад. пед. исслед. КНР. 2007, с. 450.

²² Zweig D. Can China Bring Back the Best? The Communist Party Organizes China's Search for Talent // Center on China's Transnational Relation Working Paper. March, 2012, p. 21 - http://www.cctr.ust.hk/materials/working_papers/DZ_WangHuiyao_Bringing%20Party%20Back%201000Talent.mar2012_Chin.Quarterly.pdf

²³ Zweig D. Is China a Magnet for Global Talent? // Far Eastern Economic Review. 2006, № 169 (6), p. 41.