

**УДК 33****Роль человеческого потенциала в развитии инновационного потенциала на примере опыта Китайской Народной Республики****Чжан Сяоцин**

Аспирант,  
Высшая школа управления Российского университета дружбы народов,  
117198, Российская Федерация, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6;  
e-mail: Syaocin@mail.ru

**Аннотация**

Статья посвящена анализу роли человеческого потенциала в формировании инновационного потенциала Китая. Рассматривается концепция инновационного потенциала и место человеческого фактора в его структуре. Исследуется опыт КНР по развитию человеческого капитала как стратегического ресурса инновационного развития через инвестиции в образование, науку, привлечение талантов. Анализируются достижения и проблемы Китая на пути построения инновационной державы. Делается вывод о возрастающей роли КНР как ключевого игрока на глобальном рынке инноваций и значимости эффективного развития человеческого потенциала для инновационной модернизации. Опыт Китая рассматривается как важный ориентир для других развивающихся стран.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Чжан Сяоцин. Роль человеческого потенциала в развитии инновационного потенциала на примере опыта Китайской Народной Республики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 4А. С. 256-269.

**Ключевые слова**

Инновационный потенциал, человеческий потенциал, Китай, инновационное развитие, человеческий капитал, образование, наука, таланты, государственная политика, глобальная конкурентоспособность.

## Введение

В современных условиях глобализации и ускоренного научно-технического прогресса инновационное развитие становится ключевым фактором экономического роста и конкурентоспособности стран на мировой арене. Инновационный потенциал определяет способность экономики генерировать и внедрять новые идеи, технологии и продукты, обеспечивая устойчивое социально-экономическое развитие [Абрамов, 2010]. В этой связи крайне актуальным становится исследование концепции инновационного потенциала и его составляющих. Особое место в структуре инновационного потенциала занимает человеческий потенциал. Именно люди с их знаниями, навыками, креативностью и мотивацией являются главной движущей силой инновационных процессов [Дугарова, 2013]. Уровень развития человеческого потенциала во многом определяет инновационные возможности экономики, ее способность продуцировать и осваивать передовые достижения науки и техники.

Ярким примером страны, делающей ставку на развитие человеческого потенциала как основы инновационной экономики, является Китай. Руководство КНР рассматривает инвестиции в человека как ключевой приоритет национальной стратегии, нацеленной на достижение лидерства в сфере инноваций [Ван Хуэйяо, 2012]. Опыт Китая представляет большой интерес для изучения роли человеческого фактора в инновационном развитии. Данная статья посвящена комплексному исследованию концепции инновационного потенциала и роли человеческого потенциала как его ключевого элемента. Проводится анализ взаимосвязи инноваций и человеческого развития, рассматривается китайский опыт повышения инновационного потенциала за счет инвестиций в человеческий капитал. Методологическую основу исследования составляет комплексный академический анализ, основанный на изучении и обобщении широкого круга научных источников по теме инновационного и человеческого потенциала. В работе используются такие общенаучные методы, как анализ и синтез, индукция и дедукция, сравнение и аналогия, системный подход.

Теоретической базой исследования послужили труды ведущих отечественных и зарубежных ученых в области инновационной экономики, человеческого развития, стратегического управления. Среди них работы В.А. Абрамова [Абрамов, 2010; Абрамов, 2011], С.Б. Дугаровой [Дугарова, 2013], В. Хуэйяо [Хуэйяо, 2012], Ли Яньпина [Ли Яньпин, 2010], Гао Цюаньвэя [Гао Цюаньвэя, 2010] и других.

Эмпирическую основу исследования составляют статистические данные об инновационном и научно-техническом развитии Китая, представленные в официальных источниках – документах правительства КНР, публикациях Государственного статистического управления Китая. Дальнейшие исследования в данном направлении могут быть связаны с углубленным анализом отдельных составляющих человеческого потенциала (образовательного, научного, предпринимательского и т.д.), разработкой методик их оценки, изучением лучших практик развития социально-экономической системы государств.

### **Анализ взаимосвязи концепций инновационного и человеческого потенциала**

Переход Китая к инновационному развитию и построению экономики знаний актуализирует проблему формирования и эффективного использования инновационного потенциала страны. Для определения роли человеческого фактора в этом процессе представляется необходимым

прежде всего раскрыть сущность самого понятия «инновационный потенциал» применительно к китайским реалиям.

Понятие инновационного потенциала, обеспечивающего рост системы за счет нововведений, впервые было введено ученым К. Фрименом в 70-80-х годах XX столетия. В частности, он считал, что нововведение представляет собой систему мероприятий по разработке, освоению, эксплуатации и исчерпанию производственно-экономического и социально-организационного потенциала, лежащего в основе новшеств [Шумпетер, 1982]. Таким образом, Фримен связывал инновационный потенциал, прежде всего, с ресурсными возможностями по осуществлению инновационной деятельности.

Дальнейшее развитие концепция инновационного потенциала получила в работах П. Друкера, где он исследует источники развития современной промышленности. В частности, Друкер отмечал, что инновации начинаются с анализа имеющегося потенциала с целью его эффективного использования [Друкер, 2009]. При этом потенциал рассматривался как один из ключевых факторов производства наряду с трудом, землей и капиталом.

В дальнейшем понятие «инновационный потенциал» обосновывалось и уточнялось в ходе методологических, теоретических и эмпирических исследований. При этом можно выделить несколько подходов к трактовке данной категории, развивающихся в рамках эволюции теории инноваций:

1. Ресурсный подход. В рамках данного подхода инновационный потенциал рассматривается как совокупность ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности. Сюда включают интеллектуальные, материальные, финансовые, кадровые, инфраструктурные и иные виды ресурсов [Лисин, Фридлянов, 2002; Кортов, 2004; Тхабит, 2014]. Достоинство подхода в том, что он позволяет дать количественную оценку инновационного потенциала. Недостаток – не учитывает эффективность использования имеющихся инновационных ресурсов.

2. Результативный подход. Здесь инновационный потенциал трактуется как способность системы к трансформации фактического порядка вещей в новое состояние с целью удовлетворения существующих или вновь возникающих потребностей [Тхабит, 2014]. Упор делается на результативную составляющую, выражающуюся в конечных инновационных продуктах. Преимущество подхода заключается в ориентации на итоговый результат. Недостаток – сложность измерения и прогнозирования результатов на ранних стадиях инновационной деятельности.

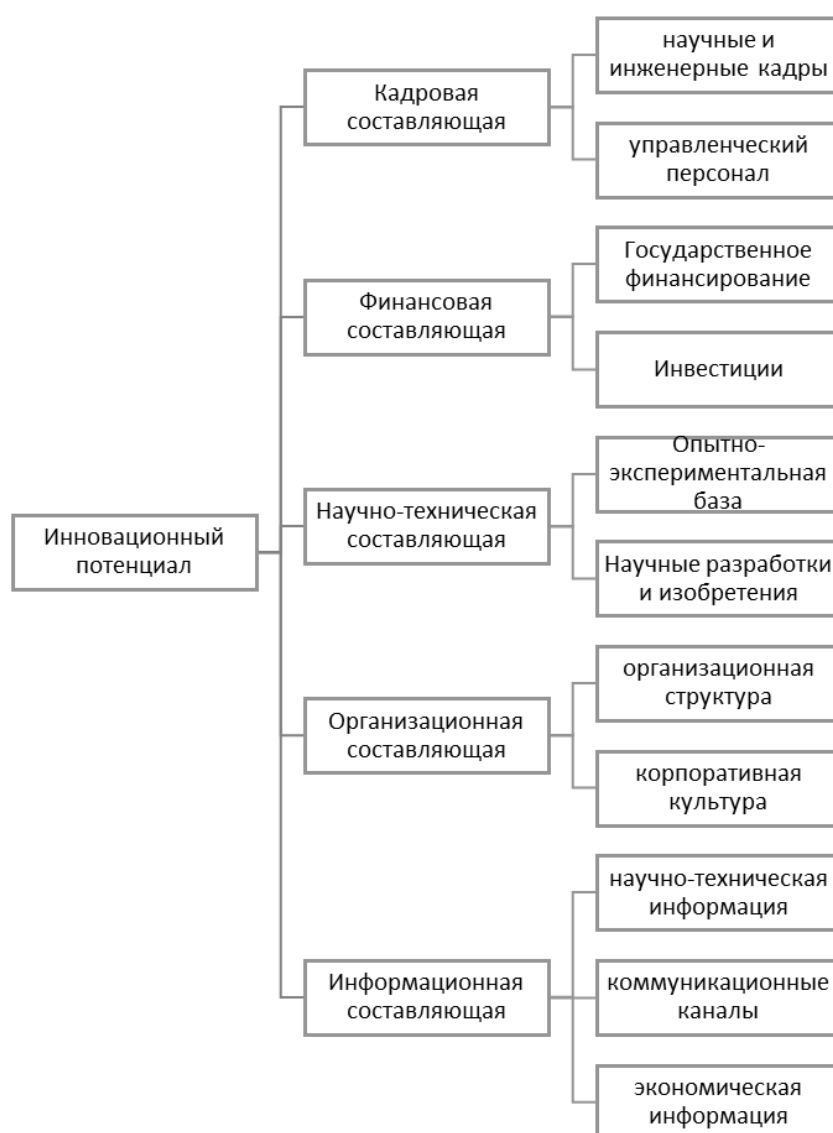
3. Процессный подход. Инновационный потенциал рассматривается как мера готовности выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели, то есть мера готовности к реализации инновационного проекта или программы инновационных преобразований [Гунин, Баранчев, Устинов, Ляпина, 1999; Тхабит, 2014]. Акцент делается на внутренней составляющей – управленческих механизмах, позволяющих эффективно вести инновационную деятельность. Сильная сторона подхода – учет организационно-управленческих аспектов реализации потенциала. Слабая – недооценка роли внешних факторов инновационной среды.

Также постепенно получает развитие системный подход к исследованию инновационного потенциала. С этих позиций он представляет собой одно из системных свойств большой и сложной социально-экономической системы, позволяющее ей своевременно адаптироваться к изменениям окружающей среды с помощью эффективной коммерциализации новых знаний [Фомченкова, 2005]. При этом выделяют три ключевых системных составляющих

инновационного потенциала: 1) способность системы к обоснованию и выработке новшеств; 2) способность к превращению новшества в коммерческую ценность; 3) способность к распространению (диффузии) инноваций.

В современной научной литературе инновационный потенциал трактуется как интегральная характеристика ресурсов, возможностей и способностей экономической системы осуществлять инновационную деятельность и достигать инновационных результатов [Ван Хуэйяо, 2012; Чжао Ганн, 2009]. Он включает в себя кадровую, финансовую, научно-техническую, организационную и информационную составляющие (рис. 1).

Таким образом, в ходе эволюции теории инноваций понятие инновационного потенциала прошло путь от преимущественно ресурсной трактовки как запаса факторов и средств, необходимых для ведения инновационной деятельности, до понимания его как сложной, многоуровневой и многоаспектной системы, характеризующей способность хозяйственной системы в целом к осуществлению инновационной деятельности и достижению инновационных результатов.



**Рисунок 1 – Структура инновационного потенциала**

При этом большинство исследователей подчеркивают ключевую роль человеческого капитала как источника инновационных идей, знаний и компетенций [Чэнь Чангуй, 2003; Li Chzhjepin, 2010].

Человеческий потенциал является одной из ключевых категорий современной экономической науки и рассматривается как важнейший фактор социально-экономического развития. В широком смысле под человеческим потенциалом понимается «накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей» [Соболева, 2007, 12]. Иными словами, это совокупность знаний, умений, навыков, способностей и мотиваций индивидов, которые могут быть использованы для достижения целей социально-экономического развития.

Концепция человеческого потенциала имеет глубокие корни в истории экономической мысли. Еще А. Смит и Д. Рикардо рассматривали человека как носителя определенных производительных способностей, которые формируют богатство наций [Нуреев, 2001]. Однако как самостоятельная научная категория человеческий потенциал вошел в научный оборот лишь во второй половине XX века.

Значительный вклад в становление теории человеческого потенциала внесли Т. Шульц и Г. Беккер, создавшие концепцию человеческого капитала. Они доказали, что инвестиции в образование, здравоохранение и профессиональную подготовку являются капиталовложениями, формирующими производительные качества человека и обеспечивающими долгосрочный экономический эффект [Becker, 1962]. При этом Шульц трактовал человеческий потенциал весьма широко, включая в него не только знания и навыки, но и физические, психологические, мировоззренческие характеристики людей [Schultz, 1971].

Дальнейшее развитие теория человеческого потенциала получила в работах А. Сена и М. уль-Хака, которые предложили концепцию развития человеческого потенциала, или человеческого развития, как расширения возможностей и свобод человека [Sen, 1999]. В этой трактовке человеческий потенциал выступает как самоцель и критерий развития общества, а экономический рост - как средство его наращивания. Отсюда вытекает необходимость инвестировать в человека как главную движущую силу прогресса.

В настоящее время в научной литературе встречаются различные подходы к определению человеческого потенциала [Римашевская, 2003; Заславская, 2005]:

- ресурсный подход, рассматривающий человеческий потенциал как совокупность способностей и качеств, формирующих трудовые ресурсы общества;
- факторный подход, представляющий человеческий потенциал как ключевой фактор социально-экономического развития;
- аксиологический подход, трактующий человеческий потенциал как систему ценностей и мотиваций к развитию.

В структуре человеческого потенциала принято выделять следующие ключевые составляющие:

1) демографическая – включает количественные параметры населения, его половозрастную структуру, показатели воспроизводства.

2) образовательная – характеризует уровень образования и квалификации, навыки и компетенции.

3) трудовая – отражает количество и качество рабочей силы, трудовую мотивацию и

производительность труда.

4) научная – описывает масштабы и уровень научной деятельности, вклад в инновации.

5) здоровье – включает показатели здоровья населения, доступность и качество медицинской помощи.

6) культурная – отражает культурный уровень и ценности общества.

Для измерения человеческого потенциала используются различные подходы и методики. Наиболее известным является Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), предложенный группой экспертов Программы развития ООН в 1990 году (UNDP, 1990), с 2013 года данный показатель получил наименование Индекс человеческого развития (ИЧР). ИЧР представляет собой интегральный показатель, измеряющий достижения стран по трем основным направлениям:

1) долголетие и здоровье – оценивается показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении.

2) знания – измеряется комбинацией среднего числа лет обучения и ожидаемого числа лет обучения.

3) уровень жизни – оценивается по валовому национальному доходу на душу населения.

Индекс рассчитывается как среднее геометрическое нормализованных индексов по каждому из трех измерений. Он позволяет сравнивать страны по уровню человеческого развития и оценивать прогресс во времени.

Таким образом, человеческий потенциал представляет собой сложную многоаспектную категорию, характеризующую созидательные возможности общества. Он неразрывно связан с инновационным потенциалом, выступая его ключевой составляющей. Именно человеческий капитал, воплощающий знания, навыки и мотивации людей, является главным источником и движущей силой инноваций [Корчагин, 2012]. С другой стороны, инновационное развитие создает возможности для наращивания человеческого потенциала за счет повышения уровня и качества жизни, образования, здоровья. Эта взаимосвязь наглядно представлена на логической схеме (рис. 2).



**Рисунок 2 – Взаимосвязь элементов человеческого и инновационного потенциала**

Как видно из схемы, такие компоненты человеческого потенциала, как образовательный, научный, трудовой, напрямую формируют кадровую и интеллектуальную составляющие инновационного потенциала. При этом достижения в инновационной сфере через рост доходов и качества жизни стимулируют накопление здоровья, знаний, компетенций, то есть развитие человеческого потенциала.

В контексте китайской инновационной системы категория инновационного потенциала тесно связана с понятием «женьцай» (人才), означающим высококвалифицированные кадры, обладающие выдающимися способностями, знаниями и моральными качествами [Лин Цзэян, 2008]. Концепция «женьцай» отражает специфику китайского подхода, при котором во главу угла ставится не просто профессионализм, но и идейно-нравственные характеристики человека как движущей силы инновационного развития [Гао Цюаньвэй, 2010].

### **Анализ эволюции человеческого и инновационного потенциала Китая**

Текущее состояние инновационного потенциала КНР можно оценить по ряду ключевых индикаторов. Прежде всего, следует отметить существенный рост затрат на НИОКР - с 0,9% ВВП в 2000 г. до 2,19% в 2019 г. По абсолютным расходам на науку (526 млрд. долл. в 2019 г.) Китай вышел на 2-е место в мире после США. Кадровый потенциал китайской науки насчитывает 4,2 млн исследователей (1-е место в мире). С 2010 по 2019 гг. число ежегодно подаваемых в Китае патентных заявок на изобретения выросло более чем в 3 раза (с 293 тыс. до 1,21 млн). По общему количеству международных научных публикаций КНР поднялась с 5-й позиции в 2008 г. на 2-е место в 2019 г., уступая лишь США [Боревская, Борисенков, 2007; Nan Cinsjan, 2010].

Бурное развитие инновационной сферы порождает огромный спрос на высококвалифицированные кадры, который внутренние ресурсы Китая пока не в состоянии полностью удовлетворить. Так, в 2019 г. дефицит специалистов в IT-индустрии КНР оценивался в 4 миллиона человек. Нехватка профессионалов ощущается также в здравоохранении, образовании, юриспруденции, креативных индустриях. В этой связи руководство страны предпринимает энергичные усилия по развитию человеческого потенциала как стратегического ресурса инновационного развития.

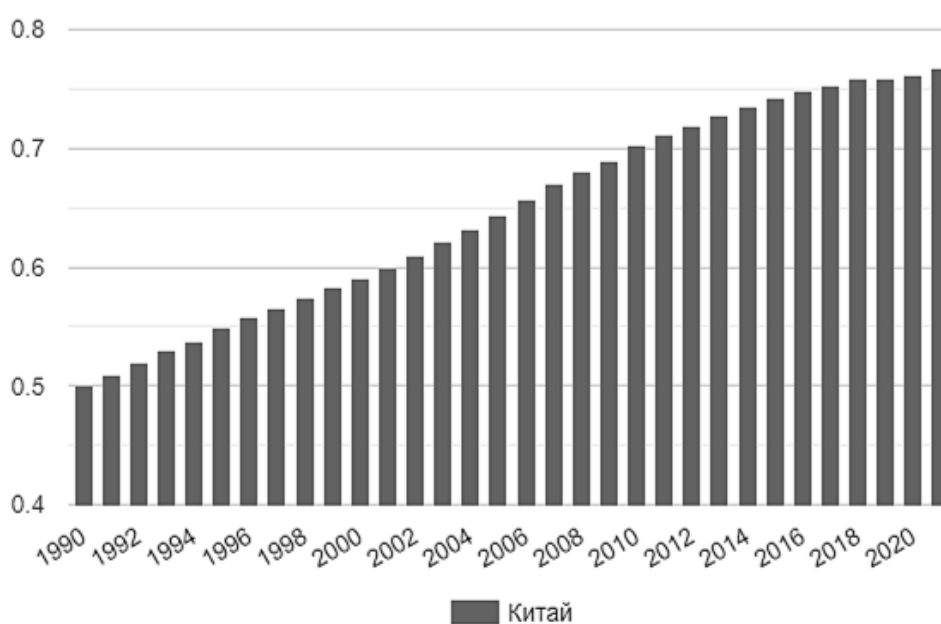
В 2002 г. была сформулирована концепция превращения КНР в «державу человеческих ресурсов» [Ли Чжэпин, 2010]. Она предусматривает реализацию целого комплекса мер в области совершенствования образования, привлечения зарубежных специалистов, улучшения условий для научной и инновационной деятельности. Расходы на образование планируется довести до 4% ВВП к 2025 г. К 2030 г. Китай намерен войти в число мировых научно-образовательных центров [Nan Cinsjan, 2010].

Программа «Тысяча талантов» (2008 г.) нацелена на возвращение на родину китайских ученых и предпринимателей, добившихся успехов за рубежом. Для них создаются привлекательные условия работы, выделяются гранты до 1 млн юаней. Другая инициатива – «План 1000 иностранных специалистов» (2011 г.) направлена на приглашение зарубежных экспертов для участия в реализации ключевых инновационных проектов. Параллельно ведется активная работа по возвращению отечественных талантов через целевую подготовку в ведущих вузах, программы обмена, поощрение НИОКР на предприятиях [Чэнь Чангуй, 2003; Хуэйяо,

2012; Li Chzhjepin, 2010].

Значимую роль в формировании инновационной экосистемы играют особые зоны развития и технопарки, где концентрируются научные и предпринимательские кадры, идет интенсивный обмен знаниями и технологиями. Наиболее известны технопарк «Чжунгуаньцунь» в Пекине и зона высоких технологий в Шэньчжэне. В целом в КНР уже функционирует более 70 подобных инновационных кластеров [Абрамов, 2010].

Благодаря этому, за последние 30 лет индекс человеческого развития в Китае вырос практически на 50%, что отображено на графике ниже (рис. 3). График показывает динамику индекса человеческого развития (ИЧР) в Китае за период с 1990 по 2020 год по данным GlobalEconomy.com.



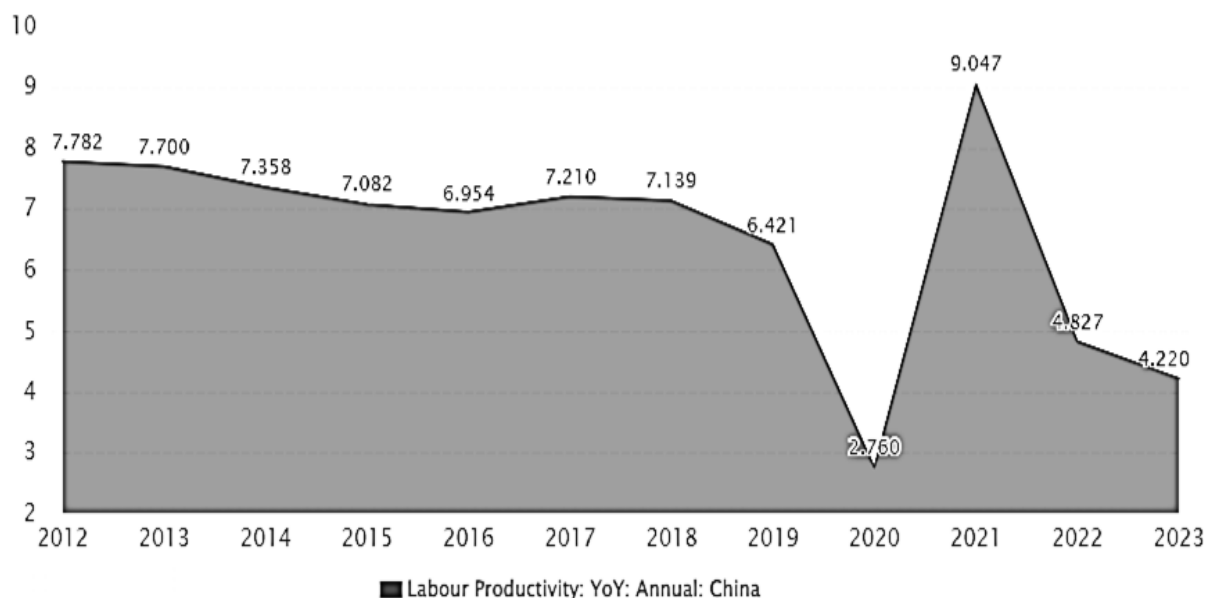
**Рисунок 3 – Динамика индекса человеческого развития в Китае в 1990-2020 гг.**  
[GlobalEconomy.com, 2024]

Как видно, ИЧР в Китае устойчиво рос на протяжении всего рассматриваемого периода. В 1990 году индекс составлял 0.499, что соответствовало низкому уровню человеческого развития. Однако за 30 лет Китай добился впечатляющего прогресса, повысив ИЧР до 0.762 к 2020 году. Это позволило стране перейти в группу государств с высоким уровнем человеческого развития. Увеличение ИЧР свидетельствует о том, что в Китае росла продолжительность жизни, повышался уровень образования и благосостояния населения. Это создало прочную основу для перехода КНР к инновационной экономике за счет опоры на качественный человеческий капитал. Положительная динамика ИЧР отражает успехи Китая в социально-экономическом развитии и создает предпосылки для дальнейшего наращивания инновационного потенциала страны.

Важным индикатором, отражающим эффективность использования человеческого потенциала в экономике, является производительность труда. Именно качественное улучшение трудовых ресурсов за счет образования, профессиональной подготовки, мотивации во многом определяет рост производительности. График ниже демонстрирует положительную динамику



годового индекса производительности труда в Китае за период с 2012 по 2023 год (рис. 4).



**Рисунок 4 – Динамика производительности труда в Китае в 2012-2023 гг. [CEIC Data, 2023]**

Анализируя представленные на графике данные, можно отметить, что с 2012 по 2019 год производительность труда в Китае находилась на относительно стабильном уровне, колеблясь в диапазоне от 7,78 до 6,42. Некоторое снижение показателя в этот период, вероятно, было связано с исчерпанием резервов экстенсивного роста за счет масштабного вовлечения рабочей силы из аграрного сектора. Постепенно все более значимую роль стали играть качественные факторы – технологическая модернизация, повышение образовательного уровня работников.

Резкий обвал производительности труда в 2020 году до 2,76 – это, безусловно, результат влияния пандемии COVID-19. Карантинные ограничения, разрыв производственных цепочек, снижение спроса на китайскую продукцию привели к значительному падению объемов производства и недоиспользованию трудовых ресурсов. При этом Китаю удалось достаточно быстро взять ситуацию под контроль и возобновить работу предприятий.

Впечатляющий рост производительности труда в 2021 году до рекордных 9,05, вероятно, во многом носит восстановительный характер. Снятие карантинов и активная господдержка позволили экономике КНР довольно быстро вернуться на траекторию роста. Определенную роль могли сыграть и структурные факторы – ускорение цифровизации в условиях пандемии, развитие новых высокотехнологичных отраслей.

Замедление роста производительности в 2022-2023 гг. до 4,8-4,2, скорее всего, знаменует возвращение показателя к более естественной динамике после всплеска 2021 года. Сдерживающее влияние будут оказывать такие долгосрочные вызовы, как демографическое старение, рост затрат на оплату труда, ужесточение экологических требований, кроме того, значительное влияние на социальные и экономические процессы в стране оказывает нынешнее цивилизационное противостояние. В то же время накопленный в предыдущие годы потенциал цифровой и инновационной трансформации позволит Китаю поддерживать производительность труда на достаточно высоком уровне.

Одновременно руководство Китая осознает и риски, связанные с развитием человеческого

потенциала. Наиболее серьезный вызов – продолжающаяся «утечка мозгов». По экспертным оценкам, за период с 1978 по 2018 г. за рубеж выехало около 5,5 млн китайских студентов и специалистов, из которых на родину вернулось лишь около 30% [Чэнь Чангуй, 2003]. Потери китайской экономики от «утечки умов» оцениваются в сотни миллиардов долларов. Для борьбы с этим явлением власти совершенствуют миграционное законодательство, расширяют целевой прием в вузы, усиливают патриотическое воспитание молодежи.

Другой проблемой является неравномерность инновационного развития регионов Китая. Основная часть научного потенциала сконцентрирована в восточных провинциях (Пекин, Шанхай, Цзянсу, Гуандун и др.), тогда как западные и центральные районы заметно отстают. Для преодоления диспропорций реализуются специальные программы, предусматривающие создание зон развития, трансфер технологий, льготы для инновационного бизнеса во внутренних регионах [Абрамов, 2011].

### **Выводы и перспективы**

Проведенный анализ показывает, что руководство КНР рассматривает человеческий потенциал как ключевой стратегический ресурс в достижении амбициозных целей по построению инновационной державы. Масштабные инвестиции в образование и науку, привлечение китайских и зарубежных талантов, создание инновационной инфраструктуры способствуют наращиванию кадрового потенциала для инновационного развития. Концепция «женьцай» органично вписывается в систему социалистических ценностей и традиций китайского общества, придавая развитию человеческого фактора долгосрочный и целенаправленный характер.

Вместе с тем Китай сталкивается и с серьезными вызовами в этой сфере, прежде всего с утечкой высококвалифицированных кадров за рубеж и межрегиональными диспропорциями. Преодоление этих проблем потребует от китайского руководства еще более активных и нестандартных подходов. Речь может идти о дальнейшей либерализации миграционной политики для создания комфортных условий работы в КНР иностранным специалистам, улучшении академической мобильности и международного научного сотрудничества, введении льгот и преференций для инновационного бизнеса во внутренних районах страны. Важным направлением должно стать и укрепление связи образования с потребностями инновационных производств, в том числе через развитие системы прикладного бакалавриата, профессионального обучения, корпоративных университетов высокотехнологичных компаний.

В более широком контексте опыт КНР показывает, что эффективное инновационное развитие невозможно без опоры на качественный человеческий капитал. Инвестиции в образование, науку, технологии и таланты являются необходимым условием для формирования инновационного потенциала и глобальной конкурентоспособности любой страны в современном мире. При этом ключевое значение имеет способность национальной инновационной системы не только генерировать новые знания и технологии, но и обеспечивать их быстрое внедрение в экономику, создавая эффективные механизмы коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности. Другим важным фактором является наличие комфортной экосистемы для творчества и предпринимательства, включающей развитую инфраструктуру, благоприятный деловой климат, культуру инноваций. Наконец, огромное значение имеет проработанная государственная политика развития человеческого потенциала, охватывающая все его аспекты - от школьного образования до привлечения лучших умов со

всего мира.

## Заключение

Подводя итог вышесказанному, можно заключить, что инновационный потенциал является одним из ключевых факторов, определяющих конкурентоспособность и перспективы развития КНР в XXI веке. Осознавая это, китайское руководство предпринимает беспрецедентные усилия по наращиванию человеческого капитала как стратегического ресурса инновационного развития. Масштабные программы в сфере образования, НИОКР, привлечения талантов уже дают ощутимые плоды, выводя Китай в число мировых научно-технологических лидеров. В то же время на этом пути Поднебесной предстоит еще решить немало сложных задач, связанных с преодолением «утечки мозгов», снижением межрегиональных диспропорций, укреплением связи науки и бизнеса.

Опыт КНР представляет несомненный интерес и для других развивающихся стран, стремящихся найти свою нишу в глобальной инновационной экономике. Он наглядно показывает, что вложения в человеческий фактор, даже в условиях ограниченных ресурсов, способны дать мощный импульс инновационной модернизации и выходу на траекторию динамичного роста. При этом крайне важна системность и долгосрочный характер соответствующей государственной политики, ее непротиворечивое сопряжение с национальными особенностями и приоритетами развития.

Можно прогнозировать, что по мере продвижения Китая по пути построения инновационной державы его потребности в высококвалифицированных кадрах будут только возрастать. Это открывает новые перспективы как для внутренних образовательных и научных центров, так и для расширения международного сотрудничества КНР в сфере инноваций. Взаимодействие с Китаем в вопросах подготовки кадров, проведения совместных исследований, трансфера технологий может стать важным драйвером инновационного развития для многих стран, включая Россию. В свою очередь, для китайской стороны это хорошая возможность диверсифицировать пути наращивания человеческого потенциала и снизить риски чрезмерной зависимости от западных источников знаний и компетенций.

В целом, следует ожидать дальнейшего возрастания роли Китая как одного из ключевых игроков на глобальном рынке инноваций в ближайшие десятилетия. Залогом этого станет эффективная реализация стратегии развития человеческого потенциала, который все больше превращается в важнейший актив страны в условиях формирующейся экономики знаний. Изучение и адаптация этого опыта с учетом национальной специфики может стать серьезным подспорьем для многих государств на пути инновационной модернизации.

## Библиография

1. Абрамов В.А. Глобализирующийся Китай: грани социокультурного измерения. М.: Восточная книга, 2010. 240 с.
2. Абрамов В.А. Стратегии безопасного развития КНР в глобальном и региональном измерении // Россия и Китай: проблемы стратегического взаимодействия. Маньчжурия, 2011. 247 с.
3. Боревская Н.Е., Борисенков В.П. (ред.) Россия – Китай: образовательные реформы на рубеже XX–XXI вв. М., 2007. 592 с.
4. Ван Хуэйяо. Годя чжанлюе (Государственная стратегия). Пекин, 2012. 413 с.
5. Гао Цюаньвэй. Жэньцай годи цзиньчжэнли (Международная конкурентоспособность высококвалифицированных кадров). Пекин, 2010. 250 с.
6. Гунин В.Н., Баранчев В.П., Устинов В.А., Ляпина С.Ю. Управление инновациями: 17-модульная программа для

- менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7. М.: Юнити, 1999.
7. Друкер П.Ф. Бизнес и инновации. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2009.
  8. Дугарова С. Б. Человеческий потенциал в инновационном развитии КНР // Гуманитарный вектор. 2013. № 4 (36). С. 195-200.
  9. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 4. С. 13-25.
  10. Кортов С.В. Оценка инновационной активности технического вуза: методические рекомендации. СПб., 2004.
  11. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Воронеж: ЦИРЭ, 2012.
  12. Ли Яньпин. Чжунго тяньго чжанлюе (Стратегия усиления государства). Пекин, 2010. 234 с.
  13. Лин Цзэян. Чжунго женьцай (Высококвалифицированные кадры Китая). Пекин, 2008. 450 с.
  14. Лисин Б.К., Фридлянов В.Н. Инновационный потенциал как фактор развития (Межгосударственное социально-экономическое исследование) // Инновации. 2002. № 7.
  15. Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики. М.: Инфра-М, 2001.
  16. Официальный сайт Государственного статистического управления Китая. URL: <http://www.stats.gov.cn/English>.
  17. Римащевская Н.М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» // Российский экономический журнал. 2003. № 9-10. С. 22-40.
  18. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука, 2007.
  19. Тхабит А.Ф. К вопросу о понятии инновационного потенциала корпорации // Фундаментальные исследования. 2014. № 8.
  20. Фомченкова Л.В. Кто на новенького? (Формирование и реализация инновационного потенциала промышленного предприятия) // Российское предпринимательство. 2005. № 8.
  21. Чангуй. Жэньцай вайлю и хуэйгуэй (Отток и возвращение человеческого потенциала). Гуанчжоу, 2003. 496 с.
  22. Чжао Ганн. Инновационная политика Китая: параметры и национальный опыт // Инновационное развитие: международное развитие и стратегия России. М.: МГИМО-Университет, 2009. С. 94-95.
  23. Шумпетер Й. Теория экономического развития / пер. с нем. В.С. Автономова, М.С. Любского, А.Ю. Чепуренко. М.: Прогресс, 1982.
  24. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70. No. 5. Part 2. P. 9-49.
  25. GlobalEconomy.com, 2024. URL: <https://ru.theglobaleconomy.com/compare-countries>.
  26. Han' Cinsjan. Czjanshje zhjen'caj cjango dje sindun ganlin (Programma postroenija derzhavy chelovecheskih resursov). Pekin, 2010. 267 p.
  27. Labour productivity: YoY: Annual: China // CEIC Data. URL: <https://www.ceicdata.com/en/indicator/china/labour-productivity-growth>.
  28. Li Chzhjepin. Zhen'caj tjan'go chzhanljue (Strategija derzhavy vysokokvalificirovannyh kadrov). Pekin, 2010. 233 p.
  29. Schultz T.W. Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research. New York: The Free Press, 1971.
  30. Sen A. Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press, 1999.
  31. UNDP. Human Development Report 1990. Concept and Measurement of Human Development. New York, Oxford: Oxford University Press, 1990.

## **The role of human potential in the development of innovative potential on the example of the experience of The People's Republic of China**

**Chzhan Syaocin**

Graduate Student,  
Higher School of Management of the Peoples' Friendship University of Russia,  
117198, 6 Miklukho-Maklaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: Syaocin@mail.ru

### **Abstract**

The article is devoted to the analysis of the role of human potential in the formation of China's innovative potential. The concept of innovative potential and the place of the human factor in its

structure are considered. The article examines the experience of the People's Republic of China in the development of human capital as a strategic resource for innovative development through investments in education, science, and talent attraction. The achievements and problems of China on the way to building an innovative power are analyzed. The conclusion is made about the increasing role of China as a key player in the global innovation market and the importance of effective human development for innovative modernization. China's experience is seen as an important benchmark for other developing countries.

### For citation

Chzhan Syaocin (2024) Rol' chelovecheskogo potentsiala v razvitii innovatsionnogo potentsiala na primere opyta Kitaiskoi Narodnoi Respubliki [The role of human potential in the development of innovative potential on the example of the experience of The People's Republic of China]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (4A), pp. 256-269.

### Keywords

Innovation potential, human potential, China, innovative development, human capital, education, science, talents, public policy, global competitiveness.

### References

1. Abramov V.A. (2010) *Globaliziruyushchiysya Kitai: grani sotsiokul'turnogo izmereniya* [Globalizing China: facets of the sociocultural dimension]. Moscow: Vostochnaya kniga Publ.
2. Abramov V.A. (2011) Strategii bezopasnogo razvitiya KNR v global'nom i regional'nom izmerenii [Strategies for the safe development of the PRC in the global and regional dimensions]. *Rossiya i Kitai: problemy strategicheskogo vzaimodeistviya* [Russia and China: problems of strategic interaction]. Manchuria.
3. Becker G.S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5), Part 2, pp. 9-49.
4. Borevskaya N.E., Borisenkov V.P. (eds.) (2007) *Rossiya – Kitai: obrazovatel'nye reformy na rubezhe XX–XXI vv.* [Russia – China: educational reforms at the turn of the 20th–21st centuries] Moscow.
5. Changui. *Zhen'tsai vailyu i khueigui (Ottok i vozvrashchenie chelovecheskogo potentsiala)* [Changui. Rencai wailu and huigui (Outflow and return of human potential)] (2003). Guangzhou.
6. Drucker P.F. (2009) *Biznes i innovatsii* [Business and innovation]. Moscow: OOO «I.D. Vil'yams» Publ.
7. Dugarova S.B. (2013) Chelovecheskii potentsial v innovatsionnom razvitii KNR [Human potential in the innovative development of the People's Republic of China]. *Gumanitarnyi vector* [Humanitarian vector], 4 (36), pp. 195-200.
8. Fomchenkova L.V. (2005) Kto na noven'kogo? (Formirovanie i realizatsiya innovatsionnogo potentsiala promyshlennogo predpriyatiya) [Who's new? (Formation and implementation of the innovative potential of an industrial enterprise)]. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo* [Russian Entrepreneurship], 8.
9. Gao Quanwei (2010) *Zhen'tsai godi tszin'chzhenli (Mezhdunarodnaya konkurentosposobnost' vysokokvalifitsirovannykh kadrov)* [Rencai godi jinzhengli (International competitiveness of highly qualified personnel)]. Beijing.
10. *GlobalEconomy.com* (2024). Available at: <https://ru.theglobaleconomy.com/compare-countries>.
11. Gunin V.N., Barancheev V.P., Ustinov V.A., Lyapina S.Yu. (1999) *Upravlenie innovatsiyami: 17-modul'naya programma dlya menedzherov «Upravlenie razvitiem organizatsii». Modul' 7* [Innovation Management: 17-module program for managers “Managing Organizational Development”. Module 7]. Moscow: Yuniti Publ.
12. Han' Cinsjan (2010) *Czjanshje zhjen'caj cjango dje sindun ganlin (Programma postroeniya derzhavy chelovecheskih resursov)* [Jianshe zhenkai zhanguo de xindong zhanling (Human Resources Power Building Program)]. Beijing.
13. Korchagin Yu.A. (2012) *Chelovecheskii kapital i innovatsionnaya ekonomika Rossii* [Human capital and innovative economy of Russia]. Voronezh: TsIRE Publ.
14. Kortov S.V. (2004) *Otsenka innovatsionnoi aktivnosti tekhnicheskogo vuza: metodicheskie rekomendatsii* [Assessing the innovative activity of a technical university: methodological recommendations]. Saint Petersburg.
15. Labour productivity: YoY: Annual: China. *CEIC Data*. Available at: <https://www.ceicdata.com/en/indicator/china/labour-productivity-growth>.
16. Li Chzhjepin (2010) *Zhen'caj tjan'go chzhanljue (Strategija derzhavy vysokokvalificirovannykh kadrov)* [Zhenkai

- tianguo zhanliue (Strategy of the power of highly qualified personnel)]. Beijing.
17. Li Yanping (2010) *Chzhungo tyan'go chzhanlyue (Strategiya usileniya gosudarstva)* [Zhongguo tianguo zhangliue (Strategy for strengthening the state)]. Beijing.
  18. Lin Zeyan (2008) *Chzhungo zhen'tsai (Vysokokvalifitsirovannye kadry Kitaya)* [Zhongguo zhencai (China's highly qualified personnel)]. Beijing.
  19. Lisin B.K., Fridlyanov V.N. (2002) Innovatsionnyi potentsial kak faktor razvitiya (Mezhgosudarstvennoe sotsial'no-ekonomicheskoe issledovanie) [Innovative potential as a development factor (Interstate socio-economic research)]. *Innovatsii* [Innovations], 7.
  20. Nureev R.M. (2001) *Ekonomika razvitiya: modeli stanovleniya rynochnoi ekonomiki* [Economics of development: models of the formation of a market economy]. Moscow: Infra-M Publ.
  21. *Ofitsial'nyi sait Gosudarstvennogo statisticheskogo upravleniya Kitaya* [Official website of the State Statistics Administration of China]. Available at: <http://www.stats.gov.cn/English> [Accessed 13/05/2024].
  22. Rimashevskaya N.M. (2003) Chelovecheskii potentsial Rossii i problemy «sberezheniya naseleniya» [Human potential of Russia and the problem of “saving the population”]. *Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal* [Russian Economic Journal], 9-10, pp. 22-40.
  23. Schultz T.W. (1971) *Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research*. New York: The Free Press.
  24. Schumpeter J. (1982) *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya* [Theory of economic development]. Moscow: Progress Publ.
  25. Sen A. (1999) *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
  26. Soboleva I.V. (2007) *Chelovecheskii potentsial rossiiskoi ekonomiki: problemy sokhraneniya i razvitiya* [Human potential of the Russian economy: problems of conservation and development]. Moscow: Nauka Publ.
  27. Thabit A.F. (2014) K voprosu o ponyatii innovatsionnogo potentsiala korporatsii [On the issue of the concept of innovative potential of a corporation]. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental Research], 8.
  28. *UNDP. Human Development Report 1990. Concept and Measurement of Human Development* (1990). New York, Oxford: Oxford University Press.
  29. Wang Huiyao (2012) *Godya chzhanlyue (Gosudarstvennaya strategiya)* [Godya zhangliue (State strategy)]. Beijing.
  30. Zaslavskaya T.I. (2005) Chelovecheskii potentsial v sovremennom transformatsionnom protsesse [Human potential in the modern transformation process]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social sciences and modernity], 4, pp. 13-25.
  31. Zhao Gann (2009) Innovatsionnaya politika Kitaya: parametry i natsional'nyi opyt [Innovation policy of China: parameters and national experience]// *Innovatsionnoe razvitie: mezhdunarodnoe razvitie i strategiya Rossii* [Innovative development: international development and Russian strategy]. Moscow: MGIMO-University, pp. 94-95.