

УДК 316.628.2

СМИРНОВ Д. В. студент гр.5310 (КНИТУ-КАИ)
Научный руководитель — ТРУТНЕВА А. А. (КНИТУ-КАИ)
г. Казань

ПРОБЛЕМА УТЕЧКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛОВ ИЗ СТРАНЫ

С целью раскрытия заявленной в заглавии темы нам следует в первую очередь обратить внимание на термин «интеллектуал» и объяснить некоторые нюансы его значения. Кроме того, стоит также дифференцировать такие частично схожие термины, как «интеллектуал» и «интеллигент».

Итак, интеллектуалами можно считать людей, обладающих высоким уровнем образования, знаний и интеллекта, активно занимающихся научной, образовательной или творческой деятельностью, а также вносящих при этом значительный вклад в развитие общества и культуры. Чаще всего такие личности заняты в различных сферах науки, искусства, философии, журналистики и т.д. Обычно интеллектуалы имеют специализированное образование и при этом постоянно развиваются в профессиональном плане. Кроме того, они нередко являются общественными деятелями, публично выражающими свою точку зрения по важным социальным и политическим вопросам, а также действуют в качестве экспертов и консультантов при правительственных и неправительственных организациях. Вследствие активности такого рода интеллектуалы оказывают значительное влияние как на общественное мнение, так и на решения, принимаемые в различных сферах человеческой жизни. В аспекте различия между терминами «интеллигент» и «интеллектуал» вышеописанное определение может дополнить цитата Александра Костинского: «Интеллектуал — это человек, который служит истине. Интеллигент не может быть с государством заодно. А интеллектуал заодно с истиной. А истина может быть и на одной стороне, и на другой, и быть где-то посередине. Вот это, мне кажется, главное различие между интеллигентом и интеллектуалом». Также в этой связи можно привести высказывание заместителя директора МИЭМ НИУ ВШЭ Федора Успенского: «Интеллектуал — это тот, кто создает некую интеллектуальную среду, а интеллигент — это элемент этой среды. Я бы подчеркнул некоторую пассивность интеллигента в этой ситуации».

Разобравшись с определением, следует перейти к рассмотрению причин, последствий и возможных решений обозначенной нами проблемы. Отметим, что «утечка» интеллектуалов за границу может повлечь серьезные негативные последствия для любого государства. Прежде всего, подобное развитие событий способно привести к потере ценной информации и знаний, которые могут быть полезны для развития различных экономических сфер. Кроме того, следствием «утечки» интеллектуалов иногда становится нарушение национальной безопасности и суверенитета их родной страны, поскольку получающие доступ к секретным данным иностранные государства могут использовать эту

информацию против своих политических противников. Наконец, иммиграция интеллектуалов может стать причиной ухудшения репутации страны и повлечь за собой потерю доверия со стороны её партнеров и союзников. Поэтому для защиты интересов государства необходимо принимать меры по предотвращению утечки интеллектуалов; среди таких мероприятий можно назвать в том числе усиление контроля за доступом к ценной информации, а также улучшение защиты интеллектуальной собственности [1].

В 1990-е годы, после распада СССР, Россия столкнулась с массовым отъездом интеллектуалов за границу: многие талантливые ученые, инженеры, бизнесмены и культурные деятели покинули страну. Этот период времени называют «волной утечки мозгов» или «бегством мозгов» («brain drain») [2]. Одним из наиболее известных его событий стал отъезд из России математика Григория Перельмана. Он известен тем, что смог найти ответ на одну из нерешённых прежде задач, выдвинутых в 1904 году Международным математическим конгрессом, и при этом официально отказался от получения Fields Medal – наивысшей премии в области математики. В 2006 году он подал заявление в университет Райса в США, претендуя на должность профессора, однако начал работу в составе преподавательского состава университета только в 2021 году.

В целом в 90-е годы из России уехали многие ученые и культурные деятели. Лишь в первые годы процесса «brain drain» страну покинули 800 граждан с учеными степенями и около 10 тыс. граждан с высокой квалификацией.

Таким образом, массовая «утечка» интеллектуалов стала серьезной проблемой для России в 90-е годы, негативно повлияв на многие сферы общественной жизни. Однако в настоящее время Россия работает над созданием условий для привлечения талантливых людей в страну и их удержания; с этой целью правительство формирует различные программы и меры поддержки. Тем не менее, это непростой процесс из-за огромного масштаба произошедшей «утечки мозгов»: так, если в 1990 г. в России насчитывалось 992,6 тыс. исследователей, то к 2000 г. их количество составило уже 425,9 тыс. В 2000-е годы падение замедлилось, а в первой половине 2010-х гг. количество научных кадров даже выросло [3], но с 2015 г. снова стало сокращаться. На момент 2018 г. в России насчитывалось 347,8 тыс. учёных-исследователей (более актуальных данных в публичном доступе на данный момент нет). Отметим, что потери последних годов наиболее интенсивны в сфере технического образования [4].

Среди причин «утечки» интеллектуалов из России можно назвать недостаток государственной поддержки науки и образования, слабое финансовое обеспечение сферы и малую оплату труда научных сотрудников, ограниченность возможностей профессионального и карьерного роста, а также недостаток инфраструктуры и современных технологий. Легче всего сравнить среднюю оплату труда научного сотрудника: если в РФ она составляет около 600 долларов, то в США эта сумма близка к 4000 долларов, а в Германии — к 3000 евро; в переводе на рубли это 50 тыс., 320 тыс. и 250 тыс. соответственно.

Однако некоторые положительные изменения в рассматриваемой нами сфере всё же можно наблюдать. В последние годы правительство России стало уделять большое внимание поддержке науки, технологий и инноваций. Были созданы различные программы, направленные на привлечение и сохранение в стране талантливых людей, а также на общее развитие множества направлений образования и науки. Некоторые из вышеупомянутых программ включают такие меры, как стипендии и гранты для научных исследований, помощь в запуске стартапов, различные виды поддержки молодых ученых и т.д.

Работы по анализу процесса мотивации, важного для сокращения масштабов процесса «brain drain», можно в большом количестве найти в библиографии зарубежных и отечественных авторов. Среди них — Дж. С. Аддамс, Ф. Герцберг, А. Маслоу, А.В. Молодчик, Е.А. Куприянова, Н.А. Жданкина. При исследовании этого явления (в случае ориентированности на интеллектуальный труд) мотивация понимается как процесс сознательного выбора конкретного поведения, определяемого воздействием как системы стимулирования, созданной социальной средой, так и мотивов самого человека, призванных провоцировать его на определенные действия. Теории мотивации имеет две основные направленности: содержательную и процессуальную. Первая рассматривает базовые потребности человека, вторая же исследует причины возникновения, разрушения и закрепления поведенческих типов [5].

К рассматриваемым формам и типам мотивации сотрудников относятся категории, приведённые на рисунке 1.

Формы стимулирования	Мотивационный тип			
	Профессиональный	Патриотический	Хозяйский	Среднее значение
Негативные	Запрещена (–1)	Применима (1)	Запрещена (–1)	–0,33
Денежные	Применима (1)	Нейтральна (0)	Применима (1)	0,67
Натуральные	Нейтральна (0)	Применима (1)	Нейтральна (0)	0,33
Моральные	Применима (1)	Базовая (2)	Нейтральна (0)	1,00
Патернализм	Запрещена (–1)	Применима (1)	Запрещена (–1)	–0,33
Организационные	Базовая (2)	Нейтральна (0)	Применима (1)	1,00
Карьера, развитие	Базовая (2)	Нейтральна (0)	Применима (1)	1,00
Участие в управлении	Применима (1)	Применима (1)	Базовая (2)	1,33

Рисунок 1. Формы и типы мотивации сотрудников

Для каждой из форм стимулирования можно привести конкретный используемый пример: негативная — штрафы, денежная — премии, натуральная — предоставление благ, моральная — организация праздничных событий, патернализм — страхование, организационная — формирование удобного рабочим графика, карьера — возможность повышения квалификации, участие в управлении — возможность принятия самостоятельных решений. В случае мотивационных типов профессиональный позволяет человеку рассматривать работу как способ проявить себя, патриотический обоснован нуждой организации в конкретном сотруднике. Если же используется хозяйский

мотивационный тип, то человек полностью принимает ответственность, не требует особого содержания и оплаты, у него нет нужды в указаниях и контроле.

Список литературы:

1. Соболева И. В. Конфликт "инновационной России-2020", укрупнения бизнеса и "утечки мозгов": кафедра менеджмента таможенного и страхового сервиса; Санкт-Петербургский государственный университет. — Санкт-Петербург, 2018. — 4 с.
2. Болдов О. Н., Иванов В. Н., Широкова Т. К., Суворов А. В. Динамика и структура сферы образования в России в 90-е годы / Болдов О. Н., Иванов В. Н., Широкова Т. К., Суворов А. В. // Проблемы прогнозирования. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук», 2002. — С. 12.
3. Долматова С.А Проблемы исследования "утечки умов" и устойчивого развития в условиях глобализации [Текст] / Долматова С.А // Проблемы современной экономики. — 2018. — № 4. — С. 5.
4. Доклад о миграции в мире 2020 / Международная организация по миграции (МОМ), 2020. / [Электронный ресурс] // World Migration Report 2020 (Russian): [сайт]. — URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020-russian>
5. Депутатова Л. Н. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»: Диссертация на соискание кандидата экономических наук / Депутатова Л. Н. ; ПЕРМСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ. — Пермь, 2014. — 183 с.