

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 выражаями свою точку зрения по важным социальным и политическим вопросам, а также действуют в качестве экспертов и консультантов при правительственные и неправительственные 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, претендую 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 лет 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 относится 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 хозяйствский

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.