

Секция «9.13 Инновации в государственном управлении и бизнесе: новые вызовы и перспективы»

Инновационные стратегии управления интеллектуальным капиталом в условиях трансформации рынка труда: опыт стран АТР и перспективы для России

Научный руководитель – Артамонова Марина Вадимовна

Сигинов Михаил Сергеевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра мировой экономики, Москва, Россия

E-mail: siginovms@gmail.com

Сегодня классическая модель наемного труда стремительно меняется. Развитие цифровых технологий, автоматизация процессов с помощью искусственного интеллекта (ИИ) и популяризация удаленной работы привели к структурной трансформации рынка труда. Происходит массовый переход от традиционной штатной занятости к проектной деятельности (фриланс, гиг-экономика) [1]. Понятие «рабочего места» отрывается от географической локации, порождая феномен «цифровой миграции»: высококвалифицированный специалист может физически находиться в одной стране, а свой интеллектуальный продукт создавать для экономики другой.

Для России в условиях текущей демографической и геополитической ситуации эти изменения становятся серьезным вызовом. Риск потери интеллектуального капитала (ИК), отток IT-специалистов и дефицит передовых компетенций создают прямую угрозу национальной и экономической безопасности [2]. Становится очевидным, что старые административные методы удержания кадров теряют свою эффективность. Государству необходимы инновационные подходы к управлению талантами.

В этом контексте особый практический интерес представляет опыт стран Азиатско-Тихоокеанского региона (АТР). Эти государства раньше других столкнулись с подобными проблемами (старение населения, жесткая глобальная конкуренция за технологии) и выработали эффективные механизмы адаптации.

Во-первых, показателен опыт Индии. Долгие годы страна страдала от колоссальной утечки мозгов. Однако в последние годы индийское правительство сменило вектор управления: от попыток физически удержать людей к стратегии «циркуляции умов» (brain circulation). Государство активно развивает цифровую инфраструктуру, которая позволяет индийской диаспоре и IT-фрилансерам удаленно подключаться к национальным стартапам и государственным проектам. Управленческая инновация заключается в понимании: важно не то, где живет специалист, а то, на чью экономику работает его интеллект [3].

Во-вторых, интересен опыт стран Северо-Восточной Азии (Китая и Южной Кореи). На фоне нехватки квалифицированных кадров эти государства делают ставку на инновации в инфраструктуре и социальной поддержке. Например, в Китае работают целевые программы, которые предлагают молодым исследователям лаборатории, места в технопарках и налоговые льготы, делая проектную работу внутри страны более выгодной, чем поиск зарубежных контрактов. Южная Корея активно решает проблему социальной незащищенности (прекаризации) фрилансеров, создавая для платформенных работников государственные гарантии, чтобы вывести их из «серой» зоны экономики.

Анализ этих тенденций позволяет сформулировать несколько инновационных стратегий управления интеллектуальным капиталом для России:

1. Адаптация налоговых и правовых режимов. Вместо введения ограничительных мер для «цифровых кочевников» целесообразно развивать привлекательные режимы (например, расширение функционала налога на профессиональный доход с интеграцией добровольного социального страхования). Это стимулирует специалистов легализовать свою деятельность и оставаться в российском экономическом поле.

2. Создание государственных цифровых площадок для проектной занятости. Государственные корпорации и ведомства могли бы привлекать независимых специалистов (инженеров, аналитиков) для решения конкретных инновационных задач по гибким smart-контрактам, минуя длительную бюрократию классического штатного найма.

3. Модернизация системы государственного заказа на образование. Необходимо развивать партнерство вузов с технологическим бизнесом для создания краткосрочных программ переобучения, чтобы система управления кадрами могла быстро реагировать на то, как ИИ меняет спрос на конкретные навыки на рынке труда.

Подводя итог, следует отметить, что трансформация рынка труда носит необратимый характер. Государственная политика не должна бороться с новыми формами занятости. Инновационное управление интеллектуальным капиталом заключается в создании гибкой институциональной среды, в которой талантам будет удобно, безопасно и экономически выгодно работать на благо национальной экономики вне зависимости от их физического местонахождения.

Источники и литература

- 1 Абдрахманова Г.И., Гохберг Л.М., Демьянова А.В. Платформенная экономика в России: потенциал развития: аналитический доклад. М.: НИУ ВШЭ, 2023. 72 с.
- 2 Ловаков А.В. Академическая миграция и «утечка мозгов» в условиях цифровой трансформации: анализ тенденций // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. № 5. С. 98-115.
- 3 Amory J.D.S., Ratna R. Digital Human Capital as a Driver of Labor Market Transformation in the Dynamics of Sustainable Economic Development // Jurnal Minfo Polgan. 2025. Vol. 14. № 2. P. 3368–3377.