

DOI: 10.48647/ICCA.2025.63.76.006

E.H. Никитин

Стратегия развития человеческого капитала в Китае в эпоху Си Цзиньпина: результаты и перспективы

Аннотация. Человеческий капитал стал ключевым фактором экономического роста, технического прогресса и национальной конкурентоспособности. В настоящей статье исследуется стратегия развития человеческого капитала в Китае, при этом особое внимание уделяется «Национальной средне- и долгосрочной программе развития человеческого капитала (2010—2020 гг.)» и последующим стратегическим рамкам, введенным при Си Цзиньпине. Используя официальную китайскую статистику и международные отчеты, автор в исследовании оценивает степень достижения целей на 2020 г. по ключевым показателям, включая численность квалифицированной рабочей силы, интенсивность научно-исследовательской деятельности, уровень высшего образования и долю инвестиций в человеческий капитал в ВВП. Анализ показывает значительные успехи, такие как быстрое увеличение штата сотрудников в области исследований и разработок, а также сферы, в которых оказалось труднее достичь поставленных целей, особенно в плане увеличения охвата высшим образованием. Также рассматриваются новые приоритеты 14-го пятилетнего плана (2021—2025 гг.), свидетельствующие о переходе от количественного расширения к качественному улучшению, институциональной реформе и большей открытости для международных талантов. Сочетая анализ политических документов с количественной оценкой, исследование способствует более глубокому пониманию того, как государственный подход Китая повлиял на структуру и результаты развития человеческого капитала в контексте усиления глобальной конкуренции за таланты.

Ключевые слова: Китай, человеческий капитал, привлечение талантов, социальная политика, стратегия развития, институциональные реформы, глобальная конкуренция.

Автор: Никитин Егор Николаевич, студент-магистрант, Финансовый университет при Правительстве РФ. ORCID: 0009-0005-0374-1335.
E-mail: 241364@edu.fa.ru

Для цитирования: Никитин Е.Н. Стратегия развития человеческого капитала в Китае в эпоху Си Цзиньпина: результаты и перспективы// Современная Азия: политика, экономика, общество. 2025. № 3. С. 56—65.
DOI: 10.48647/ICCA.2025.63.76.006.

E.N. Nikitin

China's Human Capital Strategy in the Xi Jinping Era: Outcomes and Future Directions

Abstract. Human capital has become a pivotal driver of economic growth, technological progress, and national competitiveness. This article investigates China's evolving human capital strategy, with a particular focus on the *National Medium- and Long-Term Talent Development Plan Outline (2010–2020)* and subsequent policy frameworks introduced under Xi Jinping. Using official Chinese statistics and international reports, the study assesses the extent to which the 2020 targets were achieved across key indicators, including the size of the skilled workforce, the intensity of R&D activity, levels of higher education attainment, and the share of human capital investment in GDP. The analysis highlights significant successes — such as the rapid expansion of R&D personnel — alongside areas where targets proved more difficult to meet, notably in broadening tertiary education coverage. Emerging priorities of the 14th Five-Year Plan (2021–2025) are also examined, revealing a policy shift from quantitative expansion toward qualitative improvement, institutional reform, and greater openness to international talent. By combining policy document analysis with quantitative evaluation, the study contributes to a deeper understanding of how China's state-led approach has shaped the structure and outcomes of human capital development in the context of intensifying global competition for talent.

Keywords: China, human capital, talent attraction, social policy, development strategy, institutional reform, global competitiveness.

Author: Nikitin Egor N., master student, Financial University under the Government of the Russian Federation. ORCID: 0009-0005-0374-1335.
E-mail: 241364@edu.fa.ru

For citation: Nikitin E. N. China's Human Capital Strategy in the Xi Jinping Era: Outcomes and Future Directions. *Sovremennaya Aziya: Politika, Ekonomika, Obshchestvo* [Modern Asia: Politics, Economy, Society], 2025, no. 3, pp. 56–65. (In Russ.).
DOI: 10.48647/ICCA.2025.63.76.006.

Введение

Развитие и эффективное использование человеческого капитала стало центральным фактором поддержания экономического роста, технического прогресса и национальной конкурентоспособности стран в XXI в. В контексте усиления глобальной конкуренции за таланты Китай определил ряд крупномасштабных стратегий и политических инициатив по расширению, привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов, особенно после прихода Си Цзиньпина к власти в 2013 г. «Национальная средне- и долгосрочная программа развития человеческого капитала (2010–2020 гг.)» (国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)) стала первой всеобъемлющей рамочной программой, в которой были установлены количественные показатели развития человеческого капитала, в то время как в последующих выступлениях Си Цзиньпина особое внимание уделялось созданию центров талантов мирового класса и центров инноваций.

Для России, которая сталкивается с аналогичными проблемами в развитии и сохранении человеческого капитала в условиях демографического давления и утечки мозгов, китайский опыт является как важной отправной точкой, так и предметом сравнительного анализа.

Цель настоящего исследования — рассмотреть эволюцию стратегии развития человеческого капитала Китая с 2010 г., оценить степень достижения запланированных целей к 2020 г. и изучить новые приоритеты текущего политического цикла (2021—2025 гг.).

Методологически исследование основано на смешанном подходе, который сочетает качественный анализ официальных программных документов, стратегических планов и выступлений правительства с количественной оценкой статистических показателей, связанных с человеческим капиталом. Данные взяты из официальных статистических ежегодников Китая и министерских бюллетеней. Анализ также включает в себя дополнительную академическую литературу по теории человеческого капитала и эмпирические исследования систем труда и образования в Китае. Такой трехсторонний подход позволяет оценить как формальные цели китайской политики в области привлечения кадров, так и ее практические результаты.

Основная часть

В настоящем исследовании анализ человеческого капитала основывается на нескольких положениях экономической теории. Основополагающие подходы, впервые предложенные Теодором Шульцем (1961 г.), определяют человеческий капитал как инвестиции в образование, навыки и здоровье, которые повышают производительность труда [Schultz, 1961, с. 4]. Последующие разработки в области теории экономического роста, в частности модели Роберта Лукаса (1988 г.) и Пола Ромера (1990 г.), подчеркивали эндогенную роль накопления знаний и человеческого капитала в поддержании долгосрочного экономического роста. Так, Р. Лукас в своем исследовании указывал на то, что «человеческий капитал улучшает производительность [таких факторов производства] как труда, так и капитала» [CSIS, 2023, с. 39]. На основе разработанной модели П. Ромер показал, что «экономика с более высоким общим уровнем человеческого капитала будет развиваться быстрее» [Romer, 1990, с. 99]. В более поздних исследованиях отмечается, что одного лишь образования недостаточно: Дарон Асемоглу (2002 г.) обращает внимание на институциональные условия (в особенности институты рынка труда), при которых человеческий капитал способствует инновациям и повышению производительности [Acemoglu, 2002, с. 49—52].

На международном уровне такие организации, как ОЭСР и Всемирный банк, задействовали человеческий капитал с помощью межстрановых показателей, в частности Индекса человеческого капитала (ИЧК), который отражает уровень образования, здравоохранения и производительности рабочей силы. В контексте Китая в таких исследованиях, как Fraumeni и др. (2009 г.), используется модель Йоргенсона-Фраумени для оценки стоимости человеческого капитала

[Li, 2009, с. 6—9]. Недавние стратегические отчеты (например, CSIS 2023) выделяют огромное население Китая как «фундаментальное преимущество в формировании человеческого капитала»¹. Взятые вместе, эти перспективы позволяют рассматривать политику Китая в области человеческого капитала не только в рамках национального планирования развития, но и в контексте глобальных дискуссий о роли навыков, институтов и качества образования в стимулировании экономических преобразований.

Основным документом, регламентирующим намерение Китая по привлечению и развитию человеческого капитала, является «Национальная среднес- и долгосрочная программа развития человеческого капитала (2010—2020 гг.)» (далее Программа). Согласно документу, таланты (т. е. человеческий капитал) являются ресурсом номер один для социально-экономического развития Китая.

В рамках Программы ставятся три глобальные задачи:

1) уделять внимание формированию человеческого капитала в области науки и техники;

2) подготовить специализированные кадры для сфер социального и экономического развития;

3) координировать и содействовать формированию человеческого капитала в сферах государственного управления, предпринимательства, промышленности, сельского хозяйства и социальной работы².

В целом, для трех представленных задач условием выполнения является достижение определенного численного показателя (количество человек в тыс.), указанного в Программе.

Отмечая финансово-экономический аспект проводимой Китаем политики, подчеркнем, что в Программе особое внимание уделяется росту бюджетных расходов на статьи, непосредственно связанные с качеством человеческого капитала (образование, наука, здравоохранение). В структуре государственных инвестиций необходимо добиться роста как доли человеческого капитала (по сравнению с физическим), так и эффективности этих инвестиций. Отдельно говорится о синergии бизнеса и государства в данном вопросе — государство готово предоставлять субсидии по кредитам и налоговые льготы, только если финансовый выигрыш от этого пойдет на стимулирование частных инвестиций в человеческий капитал. Подчеркивается необходимость использования источников внешнего финансирования — международные кредиты (Всемирный банк, АРБ и др.) и займы от иностранных правительств — на проекты по развитию человеческого капитала.

Важным условием формирования качественного человеческого капитала китайское государство считает обеспечение тесной взаимосвязи между обучением (университеты), наукой (научно-исследовательские центры и институты) и практикой.

¹ Center for Strategic and International Studies (CSIS). (2023). How China's Human Capital Impacts Its National Competitiveness. Washington, DC: CSIS, 1—16.

² 国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)发布 [Опубликована «Национальная среднес- и долгосрочная программа развития человеческого капитала (2010—2020 гг.)】. 中华人民共和国中央人民政府 [Центральное народное правительство КНР]. URL: https://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_162177.htm (дата обращения: 16.09.2025).

тикой (промышленность). В рамках этой логики предлагается создание альянсов университетов, исследовательских институтов и предприятий, под руководством государства, но с опорой на предприятия как ведущую сторону. Таким образом, государство создает условия (рамку), а бизнес становится главным заказчиком продуктов научной деятельности.

Практико-ориентированный подход к подготовке научных кадров выражается и в создании системы «двойного научного руководства» (кит. 双导师制 *шувандао шичжси*), которая заключается в том, что аспиранту предоставляется два научных руководителя — один от вуза или НИИ, другой от предприятия. Бизнесу предлагаются дополнительные финансовые стимулы — если предприятия принимают студентов на практику, им предоставляются налоговые льготы.

Отдельное внимание уделяется привлечению высококвалифицированных специалистов из-за рубежа, причем это касается как граждан иностранных государств, так и проживающих за рубежом этнических китайцев (*хуацио*). Для этого Программой предполагается внедрение «жизненного пакета», т. е. специальных (социальных) мер для упрощения процесса акклиматизации: визы и ВНЖ, налоговые льготы, жилье, медицина, школы для детей, рабочие места для супругов. Предполагается создание единой базы данных и централизованного рынка талантов — платформы, отражающей спрос и предложение. Уделяется внимание развитию международного образования и созданию научных связей — предполагается увеличение количества стипендий на учебу за рубежом и квот на прием иностранных студентов; отмечается создание совместных исследовательских центров с ведущими университетами мира, а также поддержка китайских компаний в создании зарубежных научных центров.

Обратимся к определенным Программой показателям (табл. 1). В последней колонке помещены данные, отражающие фактическое состояние на 2020 г.

Наблюдаемые тенденции развития человеческого капитала в Китае в период с 2008 по 2020 г. выявляют как сильные, так и слабые стороны стратегии развития талантов в стране. В то время как общее число высококвалифицированных специалистов и плотность исследователей значительно превысили целевые показатели, что свидетельствует об эффективной политике привлечения человеческого капитала, отставание в уровне (окхвate) высшего образования среди населения трудоспособного возраста свидетельствует о том, что доля населения трудоспособного возраста с высшим образованием росла медленнее, чем число высококвалифицированных специалистов и исследователей. Это расхождение подразумевает двоякую структуру человеческого капитала: быстро растущее число исследователей высокого уровня и квалифицированных специалистов существует с относительно более медленным увеличением численности рабочей силы с высшим образованием — этот разрыв может ограничить возможности экономики по внедрению новых знаний и технологий. Более высокая, чем планировалось, доля инвестиций в человеческий капитал в ВВП, а также вклад человеческого капитала в экономический рост, близкий к целевому показателю, подчеркивают эффективность государственной инвестиционной политики в области привлечения квалифицированных кадров для достижения измеримых экономических результатов. В совокупности эти закономерности свидетельствуют о

Таблица 1. Основные показатели, отражающие развитие национального человеческого капитала

Показатель (ед.)	2008 год	2015 год (план)	2020 год (план)	2020 год (факт)
Общая численность высококвалифицированных специалистов (млн чел.)	113,8	156,3	180,3	180,0 ¹
Кол-во ученых-исследователей (на 10 тыс. работников)	24,8	33	43	69,7 ²
Доля высококвалифицированных специалистов по отношению к квалифицированным рабочим (%)	24,4	27	28	28 ³
Доля населения трудоспособного возраста с высшим образованием (%)	9,2	15	20	15,5 ⁴
Доля инвестиций в человеческий капитал в ВВП (%)	10,75	13	15	>15,8 ⁵
Доля вклада человеческого капитала в экономический рост (%)	18,9	32	35	>33,5 ⁶

Источник: Национальная средне- и долгосрочная программа развития человеческого капитала (2010—2020 гг.).

тот, что Китай, в целом, успешно создал высококлассную экосистему талантов, которая стимулирует стратегические технологические отрасли, однако для поддержания инклюзивного роста, основанного на инновациях, необходимы дальнейшие усилия по повышению общего уровня образования.

¹ 《中国人才指数报告（2023）》[Отчет по индексу развития человеческого капитала в КНР за 2023 г.]. 中国经济信息社? [Служба экономической информации Китая]. URL: <https://fl.cncfin.com/icmp-web-static-data/resources/third-upgrade/upload/2023/11/29/20231129178442047/753edda0050f42e183118edc111d60eb.pdf> (дата обращения: 16.09.2025).

² 2022年度科技部政府信息公开工作年度报告 [Годовой отчет Министерства науки и технологий о работе по раскрытию государственной информации за 2022 год]. 科学技术部 [Министерство науки и технологий КНР] URL: <https://www.most.gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgknr/kjtjbg/kjtj2022/202209/P020220920397586663346.pdf> (дата обращения: 16.09.2025).

³ 人社部：中国高技能人才超过5000万，比例与发达国家有很大差距 [Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения: В Китае насчитывается более 50 миллионов высококвалифицированных специалистов, и их соотношение сильно отличается от аналогичного показателя в развитых странах]. 观察者 [Информационное агентство «Обозреватель】. URL: https://www.guancha.cn/politics/2020_12_18_575050.shtml (дата обращения: 16.09.2025).

⁴ 第七次全国人口普查公报（第六号）[Бюллетень Седьмой Всеобщей переписи населения (№ 6)]. 国家统计局 [Государственное статистическое управление] URL: https://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210511_1817201.html (дата обращения: 16.09.2025). Пояснение: приведено значение для всего населения.

⁵ 全国人力资源统计结果显示：我国提速迈向人才强国 [Результаты статистики по национальному человеческому капиталу показывают, что Китай ускорил свой прогресс в направлении создания сверхдержавы, основанной на человеческом капитале]. 新华社 [Информационное агентство «Синьхуа】. URL: <https://app.www.gov.cn/govdata/gov/201708/30/410729/article.html> (дата обращения: 16.09.2025).

⁶ Там же.

В 14-м пятилетнем плане КНР (2021—2025 гг.) подчеркивается значимость человеческого капитала для развития экономики¹. Среди новых направлений отмечается фактор молодежи как драйвер науки, подчеркивается необходимость усовершенствования системы оценки человеческого капитала — перехода от количественных показателей (количество публикаций в научных журналах, дипломов) к качественным (инновации, эффективность, вклад в экономику). Кроме того, отмечается вклад реального сектора (в первую очередь предпринимателей) во «взращивание» человеческого капитала.

В 2021 г. в рамках конференции по работе с талантами Председатель КНР Си Цзиньпин обозначил долгосрочные цели, направленные на построение «сверхдержавы, основанной на человеческом капитале» (кит. 人才强国 жэньцай цяньго)². Он еще раз подчеркнул, что развитие человеческого капитала является государственной стратегией, требующей проработки на высшем уровне. Общий тренд на национальную самодостаточность (например, программа «Сделано в Китае 2025») распространяется и на сферу человеческого капитала. Так, уделяется внимание усилению способности Китая к собственному воспроизведству талантов, без опоры на зарубежное обучение. К 2030 г. предполагается завершить формирование институциональной системы кадрового обеспечения «высококачественного развития». К этому времени Китай должен стать своеобразным магнитом для привлечения талантов со всего мира, а также обладать определенным количеством исследователей-лидеров (кит. 领跑者 линпаочжэ) в ключевых наукоемких отраслях. Глобального лидерства планируется достичь в 2035 г., когда Китай будет иметь устойчивое конкурентное преимущество по высококвалифицированным кадрам в ряде областей. Таким образом, в последнее время стратегия развития человеческого капитала приобрела еще более выраженный национально-стратегический характер, связанный с технологической независимостью и международной конкуренцией.

Заключение

Проведенное исследование показало, что развитие человеческого капитала остается краеугольным камнем долгосрочной экономической и технологической стратегии Китая. В рамках «Национальной среднесрочной и долгосрочной программы развития человеческого капитала (2010—2020 гг.)» была разработана комплексная система количественных показателей, многие из которых, такие как общее количество высококвалифицированных специалистов и интенсивность НИОКР,

¹ 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要 [Основные положения Четырнадцатого пятилетнего плана национального экономического и социального развития Китайской Народной Республики и долгосрочные цели на период до 2035 года].中华人民共和国中央人民政府 [Центральное народное правительство КНР]. URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm (дата обращения: 16.09.2025).

² 习近平出席中央人才工作会议并发表重要讲话 [Си Цзиньпин принял участие в Центральной конференции по работе с талантами и выступил с важной речью].中华人民共和国中央人民政府 [Центральное народное правительство КНР]. URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-09/28/content_5639868.htm (дата обращения: 16.09.2025).

были успешно достигнуты или даже превышены к 2020 г. В то же время другие цели, в частности более широкое распространение высшего образования среди населения трудоспособного возраста, оказались более труднодостижимыми, что подчеркивает структурную проблему обеспечения баланса между развитием талантов и массовым уровнем образования. Последующий политический цикл, сформулированный в 14-м пятилетнем плане и Центральной конференции по работе с талантами в 2021 г., отражает переход от количественного расширения к качественному улучшению, институциональной реформе и позиционированию Китая как глобального центра привлечения талантов и инноваций.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что успех Китая заключается не столько в мобилизации крупномасштабных инвестиций, сколько в сочетании финансовых ресурсов с институциональными механизмами, которые придают приоритетное значение инновациям, оценке на основе результатов деятельности и международной открытости. Такая двойная направленность позволила стране ускорить прогресс в стратегических секторах и одновременно повысить свою глобальную привлекательность для иностранных талантов. Для России, которая сталкивается с одновременными проблемами демографического спада и оттока человеческого капитала, опыт Китая подчеркивает важность долгосрочного планирования, системных институциональных реформ и создания благоприятных условий как для отечественных, так и для международных талантов.

Библиографический список

Acemoglu D. Technical Change, Inequality, and the Labor Market // Journal of Economic Literature. 2002. No. 40(1). P. 7–72.

Center for Strategic and International Studies (CSIS). How China's Human Capital Impacts Its National Competitiveness. Washington, DC: CSIS, 2023. P. 1–16.

Li H., Fraumeni B.M., Liu Zh., Wang X. Human Capital in China // NBER Working Paper. 2009. No. 15500, 24. P. 1–70.

Lucas R.E. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. 1988. No. 22(1). P. 3–42.

Romer P.M. Endogenous Technological Change // Journal of Political Economy. 1990. No. 98(5). P. S71–S102.

Schultz T.W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. No. 51(1). P. 1–17.

《中国人才指数报告（2023）》 [Отчет по индексу развития человеческого капитала в КНР за 2023 г.]. 中国经济信息社 [Служба экономической информации Китая]. URL: <https://f1.cncfin.com/icmp-web-static-data/resources/third-upgrade/upload/2023/11/29/20231129178442047/753edda0050f42e183118edc111d60eb.pdf> (дата обращения: 16.09.2025). (На Кит.).

2022年度科技部政府信息公开工作年度报告 [Годовой отчет Министерства науки и технологий о работе по раскрытию государственной информации за 2022 г.]. 科学技术部 [Министерство науки и технологий Китайской Народной Республики]. URL: <https://www.most.gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgknr/kjtjbg/kjtj2022/202209/P020220920397586663346.pdf> (дата обращения: 16.09.2025).

第七次全国人口普查公报（第六号）[Бюллетень Седьмой Всеитайской переписи населения (№ 6)]. 国家统计局 [Государственное статистическое управление]. URL: https://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxgb2020/202105/t20210511_1817201.html (дата обращения: 16.09.2025).

国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)发布 [Опубликована «Национальная средне- и долгосрочная программа развития человеческого капитала (2010—2020 гг.)】. 中华人民共和国中央人民政府 [Центральное народное правительство КНР]. URL: https://www.gov.cn/jrzg/2010-06/06/content_1621777.htm (дата обращения: 16.09.2025).

全国人才资源统计结果显示：我国提速迈向人才强国 [Результаты статистики по национальному человеческому капиталу показывают, что Китай ускорил свой прогресс в направлении создания сверхдержавы, основанной на человеческом капитале]. 新华社 [Информационное агентство «Синьхуа】. URL: <https://app.www.gov.cn/govdata/gov/201708/30/410729/article.html> (дата обращения: 16.09.2025).

人社部：中国高技能人才超过5000万，比例与发达国家有很大差距 [Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения: В Китае насчитывается более 50 миллионов высококвалифицированных специалистов, и их соотношение сильно отличается от аналогичного показателя в развитых странах]. 观察者 [Информационное агентство «Обозреватель】. URL: https://www.guancha.cn/politics/2020_12_18_575050.shtml (дата обращения: 16.09.2025).

习近平出席中央人才工作会议并发表重要讲话 [Си Цзиньпин принял участие в Центральной конференции по работе с «талантами» и выступил с важной речью]. 中华人民共和国中央人民政府 [Центральное народное правительство КНР]. URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-09/28/content_5639868.htm (дата обращения: 16.09.2025).

中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要 [Основные положения Четырнадцатого пятилетнего плана национального экономического и социального развития Китайской Народной Республики и долгосрочные цели на период до 2035 года]. 中华人民共和国中央人民政府 [Центральное народное правительство КНР]. URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm (дата обращения: 16.09.2025).

References

- Acemoglu D. (2002). Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, vol. 40, no. 1, p. 7—72.
- Center for Strategic and International Studies (CSIS). How China's Human Capital Impacts Its National Competitiveness. Washington, DC, CSIS Publ., 2023, pp. 1—16.
- Li H., Fraumeni B. M., Liu Zh., Wang X. Human Capital in China. NBER Working Paper, 2009, No. 15500, p. 1—70.
- Lucas R. E. On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 1988, vol. 22, no. 1, p. 3—42.
- Romer P. M. Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, 1990, vol. 98, no. 5, p. S71—S102.
- Schultz T. W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1961, vol. 51, no. 1, pp. 1—17.
- Di qí quanguo renkou pucha gongbao (di liu hao) [Communiqué of the Seventh National Population Census (No. 6)]. *Guojia tongji ju* [National Bureau of Statistics of China]. URL: https://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210511_1817201.html (accessed: 16.09.2025). (In Chinese).
- Guojia zhong changqi rencai fazhan guihua gangyao (2010—2020 nian) fabu [Release of the “National Medium- and Long-Term Talent Development Plan Outline (2010—2020)”. *Zhonghua Renmin Gongheguo zhongyang renmin zhengfu* [Central People's Government of the PRC]. URL: https://www.gov.cn/jrzg/2010-06/06/content_1621777.htm (accessed: 16.09.2025). (In Chinese).
- 2022 niandu Keji bu zhengfu xinxì gongkai gongzuo niandu baogao [Annual Report of the Ministry of Science and Technology on Government Information Disclosure Work for 2022]. *Kexue jishu bu* [Ministry of Science and Technology of the People's Republic of China]. URL: <https://www.most.gov.cn>.

gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgknr/kjtjbg/kjtj2022/202209/P020220920397586663346.pdf (accessed: 16.09.2025). (In Chinese).

Quanguo rencai ziyuan tongji jieguo xianshi: woguo tisù maixiang rencai qiangguo [National Talent Resource Statistics Show: China Accelerates its Progress toward Becoming a Talent Power]. *Xinhua she* [Xinhua News Agency]. URL: <https://app.www.gov.cn/govdata/gov/201708/30/410729/article.html> (accessed: 16.09.2025). (In Chinese).

Renshe bu: Zhongguo gaojineng rencai chaoguo 5000 wan, bili yu fada guojia you henda chaju [Ministry of Human Resources and Social Security: China Has More Than 50 Million Highly Skilled Talents, and the Proportion Differs Greatly from Developed Countries]. *Guanchazhe* [Observer News Agency]. URL: https://www.guancha.cn/politics/2020_12_18_575050.shtml (accessed: 16.09.2025). (In Chinese).

Xi Jinping chuxi Zhongyang rencai gongzuo huiyi bing fabiao zhongyao jianghua [Xi Jinping Attended the Central Conference on Talent Work and Delivered an Important Speech]. *Zhonghua Renmin Gongheguo zhongyang renmin zhengfu* [Central People's Government of the PRC]. URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-09/28/content_5639868.htm (accessed: 16.09.2025). (In Chinese).

Zhonghua Renmin Gongheguo guomin jingji he shehui fazhan di shisi ge wunian guihua he 2035 nian yuanjing mubiao gangyao [Outline of the 14th Five-Year Plan for National Economic and Social Development of the People's Republic of China and Long-Range Objectives Through the Year 2035]. *Zhonghua Renmin Gongheguo zhongyang renmin zhengfu* [Central People's Government of the PRC]. URL: https://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm (accessed: 16.09.2025). (In Chinese).

Zhongguo rencai zhishu baogao (2023) [China Human Capital Index Report (2023)]. *Zhongguo jingji xinxi she* [China Economic Information Service]. URL: <https://f1.cnfin.com/icmp-web-static-data/resources/third-upgrade/upload/2023/11/29/20231129178442047/753edda0050f42e183118edc111d60eb.pdf> (accessed: 16.09.2025). (In Chinese).

Поступила в редакцию: 21.09.2025
Принята к публикации: 28.10.2025

Received: Sep 21, 2025
Accepted: Oct 28, 2025