

УДК 331.101.262

Инновационные подходы в управлении человеческим капиталом на примере системы высшего профессионального образования

Канд. экон. наук, доцент **Алексеева И.А.** alekseeva_ia@mail.ru

*Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения
190000 г. Санкт-Петербург, Большая Морская, д. 67*

Реформа образования является одним из ключевых направлений модернизации страны. Перечень предусмотренных в ее рамках мер затрагивает широкий круг вопросов, касающихся повышения качества образования, профессионализм кадров, новые формы интеграции профессионального образования и производства, новые системы оценки деятельности вузов. Все это оказывает непосредственное влияние на формирование, воспроизводство и развитие человеческого капитала в системе высшего профессионального образования. Инновационное управление вузами должно обеспечивать устойчивое развитие человеческого капитала, который в свою очередь, определяет его конкурентоспособность. Подготовка, использование и повышение квалификации педагогических кадров в системе высшего профессионального образования должна быть выведена из ведомственного подчинения. Создаст необходимую инновационную среду для развития человеческого капитала интеграция вузов в форме ассоциаций. С учетом основных тенденций инновационных процессов в отечественной высшей школе сегодня можно определить основные направления совершенствования нормативно - правовых инструментов государственной поддержки инновационных вузов.

Человеческий капитал в системе высшего профессионального образования характеризуется рядом специфических особенностей: во-первых, формируется и воспроизводится человеческий капитал вуза в одной и той же системе – системе образования; во-вторых, имеется дисбаланс и асимметрия в развитии человеческого капитала в основном в интеллектуальную составляющую; в-третьих, тенденция сокращения человеческого капитала в системе высшего профессионального образования; в-четвертых, длительный инвестиционный период.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационное управление, система высшего профессионального образования, человеческие ресурсы, критерии эффективности, оценка человеческого капитала, инновационная деятельность.

Innovative aspects of the human capital management system of higher education

Ph.D. Alekseeva I.A. alekseeva_ia@mail.ru

*Saint-Petersburg State University of Aerospace Instrumentation
Saint-Petersburg, BolshyaMorskaya str., 67*

Important direction of modernization is the reform of education. A list of involves a large of issues, such as improving the quality of education, professional staff, new forms of association of vocational education and industrial enterprises, the new evaluation system of higher education. It vliet formation, reduction and human capital development of higher education. We believe that the innovative university management ensures sustainable development of human capital. Training and retraining of teachers is necessary to withdraw from the subordination. Create an innovative environment for the development of human capital in the form of the integration of university associations. The basic directions of improvement of regulatory and legal instruments of state support of innovative universities. All the innovations are reflected in the formation processes, reproduction and development of human capital of the university. As result, our research identified specific characteristics of human capital at the university. Firstly, formed and reproduced human capital university in the same system – the education system. Secandly, there is an imbalance and asymmetry in the development of human capital in the direction of intelligence. Third,

determine the trend of reducing the human capital in the system of higher education. Fourth, determine the length of the investment cycle.

Keywords: human capital, innovative management, higher education, human resources, performance criteria, assessment of human capital, innovative activities.

Одним из ключевых направлений модернизации страны является реформа образования. Разработаны и внедряются инновационные формы интеграции образования, науки и производства. Организационные формы подобной интеграции включают такие инновационные инфраструктуры вуза как: наукограды, технопарки, кафедры на предприятиях, интегрированные образовательные и научно-образовательные комплексы типа национальных и исследовательских университетов, университетских комплексов, образовательных округов и т.д. Кроме того, введены новые критерии оценки эффективности деятельности вузов. Все эти нововведения не могли не отразиться на процессах формирования, воспроизводства и развития человеческого капитала вуза. Так, в результате нашего исследования выяснено, что человеческий капитал в системе высшего профессионального образования характеризуется рядом специфических особенностей: во-первых, формируется и воспроизводится человеческий капитал вуза в одной и той же системе – системе образования; во-вторых, имеется дисбаланс и асимметрия в развитии человеческого капитала в основном в интеллектуальную составляющую; основном в интеллектуальную составляющую; в-третьих, тенденция сокращения человеческого капитала в системе высшего профессионального образования; в-четвертых, длительный инвестиционный период.

Инновационное управление вузами должно обеспечивать устойчивое развитие человеческого капитала, который в свою очередь, определяет его конкурентоспособность.

Подготовка, использование и повышение квалификации педагогических кадров в системе высшего профессионального образования должна быть выведена из ведомственного подчинения. Создаст необходимую инновационную среду для развития человеческого капитала интеграция вузов в форме ассоциаций. С учетом основных тенденций инновационных процессов в отечественной высшей школе сегодня можно определить основные направления совершенствования нормативно - правовых инструментов государственной поддержки инновационных вузов.

Также выявлено несоответствие государственного воздействия на процесс формирования человеческого капитала в системе высшего профессионального образования, в связи с введением оценки деятельности вузов по критериям его эффективности, которые являются лишь формальной количественной стороной оценки. Мы считаем, что хотя сама по себе инновационная деятельность государственной аккредитации не требует, ее

осуществление сталкивается с целым рядом противоречий, затрагивающих различные стороны функционирования вузов и их взаимоотношения с социальными партнерами. К ним относятся противоречия:

- между декларированной институциональной автономией вузов и законодательным обеспечением реальной автономии высших учебных заведений в академической и финансово-хозяйственной деятельности;

- между необходимостью развития исследовательской функции вуза и правовыми нормами, зафиксированными в Гражданском кодексе РФ и Законе о науке РФ, согласно которым вуз не может быть аккредитован как субъект научной деятельности;

- между потребностью интенсивного развития интеграционных процессов и отсутствием правовой базы функционирования УНИК, технопарков и других участников инновационной деятельностью;

- между правовым статусом вуза как некоммерческой организации и практической деформацией его экономической природы в направлении обычного рыночного субъекта;

- между модернизацией образования в рамках Болонского соглашения и нормами трудового законодательства;

- между гражданским и образовательным законодательством в целом.

Актуализация способов производства и передачи знаний, способности их генерирования становится определяющим фактором конкурентоспособности страны. Социально-экономические преобразования в России затронули сферу формирования и использования интеллектуальных способностей людей. Российская экономика в условиях модернизации пытается создать среду для воспроизводства национального человеческого капитала, способствующего ускорению перехода на инновационную стадию развития. Использование основных достижений научной мысли, развивающейся в рамках теории человеческого капитала, применительно к системе высшего профессионального образования, позволяет оценить реальные последствия рыночных преобразований в сфере образования.

В условиях перехода российского образования на новый уровень развития становится актуальным вопрос инновационного управления формированием и воспроизводством человеческого капитала, определяемого масштабами востребованности и использования новых знаний, требует мобилизации новых долговременных источников роста, лежащих в

направлении качественного совершенствования человеческого капитала и обоснования направления взаимодействия государства и общества в целях развития и повышения эффективности его использования.

Человеческий капитал определим как совокупность накопленных знаний, умений и мотиваций, сознательно или бессознательно используемый человеком в своей деятельности.

Кадры высшей научной квалификации – ключевой элемент человеческого капитала в системе высшего профессионального образования. От качества и масштабов их подготовки зависит не только результативность функционирования науки, но и эффективность национальной инновационной системы в целом.

Как показывает статистика, подготовка кадров высшей научной квалификации проходит неравномерно[13]: так, подготовку аспирантов в последние годы осуществляли 1547 организаций, включая 730 вузов (47,2%). Общая численность аспирантов составила более 154,4 тыс. чел., прием в аспирантуру превысил 55,5 тыс. чел., выпуск из нее – 34,2 тыс. чел. (из них 31,5% - с защитой диссертации). За последнее десятилетие масштабы подготовки аспирантов увеличились на треть, прежде всего за счет вузов.

Усиление роли вузов в подготовке аспирантов повлекло за собой ряд структурных сдвигов. Так, контингент аспирантов за рассматриваемый период существенно помолодел: доля лиц в возрасте до 26 лет увеличилась с 56,4 до 72,7%, а тех, кто поступил в аспирантуру в год окончания вуза – с 56,6 до 64,6%. Подготовка докторантов осуществлялась в 598 организациях, в их числе 391 вуз (65,4%). Численность докторантов составила 4294 чел; прием в докторантуру – 1569 чел., выпуск – 1302 чел. (в том числе 33,4% - с защитой докторской диссертации). В середине 2000-х годов отмечался спад основных показателей деятельности докторантуры. Однако начиная с 2006 г благодаря деятельности вузов начинает формироваться положительная динамика.

В тоже время в «Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы» (утвержденной распоряжением №263-р Правительства РФ в феврале 2011г) в высшем профессиональном образовании прогнозируется снижение численности профессорско-преподава-

тельского состава на 20-30%. Таким образом, положительная динамика прироста человеческого капитала в системе высшего профессионального образования нивелируется государственными инструментами управления.

В тоже время современные формы интеграции образования, науки и производства, а также ключевые направления развития образования, которые отражены в программных нормативных документах, свидетельствуют об инновационном характере управления в системе высшего профессионального образования [14].

Мы считаем, что именно инновационное управление человеческим капиталом в системе высшего профессионального образования способно решить многие проблемы российского высшего образования. В своем исследовании мы основываемся на новой парадигме управления: инновации не процесс изменений, а его результат. Тогда инновации – это всегда изменение, нечто новое в любой сфере деятельности, приносящее выгоду тем, кто эти изменения реализует. Исходя из этого, определим инновационное управление человеческим капиталом как управление, основанное на развитии творческого потенциала его носителя – человека. Тогда основными специфическими функциями инновационного управления человеческим капиталом являются:

- во-первых, формирование системы эффективного генерирования идей и механизма аккумуляции творческих идей и предложений;
- во-вторых, развитие внутрифирменного инновационного предпринимательства;
- в-третьих, развитие инновационных коммуникаций;
- в-четвертых, развитие человеческого капитала в рамках непрерывного организационного обучения;
- в-пятых, внесение инновационных аспектов в традиционные функции управления человеческими ресурсами;
- в-шестых, мотивация и стимулирование инновационного поведения человеческих ресурсов.

Инновационное управление создает среду для инновационной деятельности. Практика инновационной деятельности основывается на логических и эвристических методах генерирования инновационных идей. Рассмотрим условия формирования инновационной деятельности.[4]

Таблица 1.

Принципы формирования условий инновационной деятельности

Организационные факторы	Принципы управленческой деятельности	Типичные результаты управленческого поведения и отношений
Социально-психологический климат	Высокое доверие; возможность поисковых ошибок	Более импульсивное, интуитивное поведение работников. Больше принятие риска и признание возможностей ошибок. Активный творческий поиск и широкая потенциальная отдача от усилий работников. Укрепление веры в собственные творческие возможности и неформальные действия.

Система коммуникаций	Свободный поток коммуникаций, ясность политики. Открытая стратегия и процесс планирования.	Более непосредственные деловые контакты и отдача от них. Возможность выдвижения нетривиальных, посторонних и несущественных на первый взгляд идей и предложений. Большая эмоциональная линия поведения. Хорошая обратная связь во всех направлениях. Взаимодействие и возможность развития своих идей.
Формирование целей	Допускается самостоятельное формирование задачи и самооценка работников.	Вознаграждение за принятие дополнительного риска. Разделение ответственности и совместное выдвижение новых идей. Большое разнообразие поисковых усилий и снижение конформизма. <u>Дополнительные условия для творческой работы.</u>
Механизм контроля	Взаимосвязь с другими составляющими управления. Допускается внутренний самоконтроль. Увязка с общими параметрами жизнедеятельности работников.	Использование альтернативных форм трудового процесса и организационных структур. Возможность выражения несогласия и допущение функционального конфликта. Расширение сферы инновационной деятельности.

Необходимо проводить оценку инновационной деятельности вуза для того, чтобы оценить ее влияние на формирование и воспроизводство человеческого капитала в системе высшего профессионального образования. В этой связи можно использовать современные критерии эффективности, причем разработанные для краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного периода.[1]

Во-первых, краткосрочные критерии эффективности:

- продуктивность – способность человеческих ресурсов организации обеспечивать необходимое количество и качество образовательных услуг в соответствии с требованиями внешней среды (доход, объем, доля рынка и т.д.);
- эффективность деятельности человеческих ресурсов – отношение «выходов» к вводимым факторам (рентабельность, доходность, производительность труда, доходность активов);
- качество – степень удовлетворения запросов потребителей в части предоставления образовательных услуг;
- гибкость – способность человеческих ресурсов организации перераспределять ресурсы с одного вида деятельности на другой с учетом запросов потребителей.

Во-вторых, среднесрочные критерии эффективности:

- конкурентоспособность – положение вуза в отрасли и способность вести успешную конкурентную борьбу;
- развитие – упреждающие стратегии, позволяющие реагировать на изменения в случае их возникновения.

В-третьих, долгосрочный критерий эффективности:

- выживаемость вуза.

Однако, данных критериев недостаточно для полноты оценки инновационного потенциала

человеческого капитала организации, так как они оценивают в большей степени организационное развитие и в меньшей инновационную деятельность человеческих ресурсов. На наш взгляд, с точки зрения системного подхода оценить инновационный потенциал человеческого капитала нужно комплексно, опираясь на компоненты трудового потенциала человека.[6]

Тогда, можно сформулировать следующие критерии оценки инновационного потенциала человеческого капитала в системе высшего профессионального образования:

Во-первых, индекс интеллектуального развития человеческих ресурсов – доля бета-труда, уровень креативности работников, гибкость (мобильность, адаптивность), удовлетворенность человеческих ресурсов, в том числе флуктуация, абсентеизм;

Во-вторых, профессиональное развитие человеческих ресурсов – опыт выполнения инновационных проектов, уровень демократизации управления и самоорганизация, уровень управления инновационными рисками;

В-третьих, образовательный уровень человеческих ресурсов – эффективность управления знаниями и организационными изменениями, совокупность знаний, умений, навыков, уровень самообразования человеческих ресурсов.

Инновационное управление человеческим капиталом относится к социальным преобразованиям и поэтому затрагивает такие сферы деятельности вуза, как:

- экономическую (новые материальные стимулы, показатели, системы оплаты труда);
- организационно-управленческую (новые организационные структуры, формы организации труда и выработки решений, контроль за их выполнением);

- социально-управленческую (целенаправленные изменения внутриколлективных отношений);

- правовую (изменение норм ТК и хозяйственного права);

- образовательную (методы и формы обучения человеческих ресурсов).

Сегодня появились инновационные организационные формы интеграции науки, образования и производства. Формы подобной интеграции включают наукограды, технопарки, кафедры на предприятиях, интегрированные образовательные и научно-образовательные комплексы типа национальных и исследовательских университетов, университетских комплексов, образовательных округов, а также введение критериев оценки эффективности вузов – все это оказывает большое влияние на процессы формирования и воспроизводства человеческого капитала в системе высшего профессионального образования, что требует дополнительной проработки и оценки.

Список литературы

1. Анстова М.Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. М.: Инфра-М, 2002.- 98с.

2. Алексеева И.А. Управление знаниями в организации: современные проблемы профессионального развития человеческих ресурсов // «Актуальные проблемы экономики и управления». Научный журнал №2, 2014.- с.72-76.

3. Алексеева И.А. Эффективное управление человеческими ресурсами в условиях организационных изменений // «Актуальные проблемы экономики и управления». Научный журнал № 4, 2014.- с.63-69.

4. Алексеева И.А. Инновационные подходы в управлении человеческими ресурсами. // «Актуальные проблемы экономики и управления». Научный журнал №2, 2015.- с.56-62.

5. Алетдинова А., Корицкий А. Человеческий капитал и дифференциация заработной платы. // «Человек и труд», №4, 2012. – с. 46-48.

6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – 5-е изд., доп. М.: Из-во Норма, 2003. С. 80 - 108.

7. Горелов Н.А., Синов В.В. Инновационное управление трудом: учебное пособие. – СПб: Из-во СПбГУЭФ, 2001- 189 с.

8. Дружилов С. Демографическая ситуация и проблемы кадров в высшей школе. // «Человек и труд», №8, 2012.- с.39-42.

9. Индикаторы науки: 2010. Стат. сб. – М.:ГУ ВШЭ, 2010.

10. Индикаторы образования: 2010. Стат. сб. – М.: ГУ ВШЭ, 2010.

11. Лысов О.Е. Использование ситуационного подхода при кастомизации и управлении проектами в образовательных услугах вуза. // «Актуальные проблемы экономики и управления». Научный журнал №2, 2015.- с.62-68.

12. Основы инновационного менеджмента: теория и практика: учеб. пособие /Под ред. П.Н. Завлина и др. – М.: ОАО «НПО из-во «Экономика»», 2000.- 230 с.

13. Российский инновационный индекс/ Под ред. Л.М. Гохберга. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011.–83 с.

14. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 (утверждена Распоряжением Правительства от 7 февраля 2011 г №163 –р. / Минобрнауки. РФ / документы / 2010файл / 115/ 11.02.07.- Постановление_61; Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 г. (Распоряжение Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. № 2148-р.

15. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, - 2011 - 270 с.

References

1. Anstova M. D. Restructuring of the enterprises: questions of management. M.: Infra-M, 2002. - 98s.

2. Alekseeva I.A. Management of knowledge in the organization: modern problems of professional development of human resources// "Actual problems of economy and management". Scientific magazine No. 2, 2014. – p. 72-76.

3. Alekseeva I.A. Effective management of human resources in the conditions of organizational changes// "Actual problems of economy and management". Scientific magazine No. 4, 2014. – p. 63-69.

4. Alekseeva I.A. Innovative approaches in management of human resources.// "Actual problems of economy and management". Scientific magazine No. 2, 2015. – p. 56-62.

5. Aletdinova A., Koritsky A. Chelovechesky capital and differentiation of a salary.// "Person and work", No. 4, 2012. – p. 46-48.

6. Genkin B. M. Ekonomika and sociology of work: the textbook for higher education institutions. – 5th prod., additional. M.: iz-in Norma, 2003. P. 80 - 108.

7. Gorelov N. A., Sinov V. V. Innovative management of work: manual. – SPb: Publishing house СПбГУЭФ, 2001 - 189 p.

8. Druzhilov S. Demograficheskaya a situation and problems of shots at the higher school.// "Person and work", No. 8, 2012. – p. 39-42.

9. Science indicators: 2010. To become. сб. – М.:GU VSHE, 2010.

10. Education indicators: 2010. To become. сб. – М.: GU HSE, 2010.

11. Lysov O. E. Use of situational approach at customization and management of projects in educational services of higher education institution.//*"Actual problems of economy and management"*. *Scientific magazine* No. 2, 2015. – p. 62-68.

12. Bases of innovative management: theory and practice: studies. a grant / Under the editorship of P. N. Zavlin, etc. – M.: JSC NGO Publishing House Ekonomika, 2000. - 230 p.

13. The Russian innovative index / Under the editorship of L.M. Gokhberg. – M.: National research university "Higher School of Economics", 2011.–83 p.

14. The federal target program of a development of education on 2011-2015 (it is approved as the Order of the

Government of February 7, 2011 No. 163 – the ruble / Ministry of Education and Science. Russian Federation / documents / 2010fayl/115/11.02.07. - Postanovleniye_61; The State program "Development of education" for 2013-2020. (The order of the Government of the Russian Federation of November 22, 2012 No. 2148-r.

15. Yagolkovsky S.R. Psikhologiya of innovations: approaches, models, processes. – M.: Prod. the house of Higher School of Economics, - 2011 - 270 p.

Статья поступила в редакцию 28.10.2015 г.