

## Институциональные ограничения развития человеческого капитала в России и способ их преодоления

© 2016 Карова Елена Анатольевна

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и кадастра

Международный институт рынка

443030, г. Самара, ул. Г.С. Аксакова, д. 21

E-mail: ekarova@bk.ru

Представлен анализ институциональных ограничений развития человеческого капитала в России в области образования, и доказана недопустимость их дальнейшего существования в условиях инновационной экономики. Предложена концепция программы по профессиональной подготовке кадров на базе региональных вузов, реализация которой позволит улучшить качество человеческого капитала, активизировать инновационное развитие малого и среднего инновационного бизнеса региона, а следовательно, повысит конкурентоспособность экономики в целом.

*Ключевые слова:* инновационная экономика, инновационная активность, инновационный менеджер, директор по знаниям, человеческий капитал, знание.

Инновационная экономика является на сегодняшний день завершающей стадией мировой экономической трансформации. Доиндустриальная стадия, или традиционное хозяйство, предшествовала эре индустриального производства, которая, в свою очередь, сменилась постиндустриальной стадией<sup>1</sup>. Сейчас на смену ресурсоемким технологиям приходят наукоемкие технологии, что коренным образом трансформирует экономические отношения и векторы развития макро- и микросреды.

Концептуальными основами инновационной экономики постиндустриального общества являются знание<sup>2</sup> и человеческий капитал, особенности функционирования которых, в свою очередь, базируются на двух фундаментальных постулатах:

1. Знание становится ведущим фактором производства<sup>3</sup> и имеет стоимостную оценку.

2. Знание и человеческий капитал являются производительными активами.

Генерирование новых знаний и развитие человеческого капитала выступают необходимыми условиями устойчивого экономического развития. Очевидно, что знания и человеческий капитал – категории взаимозависимые: создавать новые знания и эффективно применять имеющиеся знания могут только квалифицированные и грамотные специалисты. Поэтому человеческий капитал в инновационной экономике выходит на первое место среди факторов, влияющих на экономический рост, поскольку высокий уровень развития человеческого капитала позволяет достичь высокого уровня креативности, что необходимо, в свою очередь, для создания новых знаний (инноваций).

Количество примеров, подтверждающих прямую зависимость между технологическими инновациями, полученными в ходе научных исследований, и успешностью экономических решений, основанных на их применении, обстоятельно доказывает правильность постулата, что наука интегрируется с экономикой и научное знание генерирует добавленную стоимость в большей мере, чем другие производственные факторы. Научные знания, полученные в ходе исследований и разработок, используются для создания материальных и нематериальных продуктов. Таким образом, образование и научные знания дают прирост стоимости, становятся продуктивными активами. И хотя на балансе предприятия в активах еще пока отсутствует статья “человеческий капитал”, в расходной части отчета о прибылях и убытках большинства успешных компаний можно увидеть значительные суммы, потраченные на обучение сотрудников, развитие их творческих способностей, дополнительное медицинское обслуживание и другие расходы, направленные на рост качества человеческого капитала.

Главным конкурентным преимуществом любого субъекта экономики на сегодняшний день является его инновационная активность, т.е. способность генерировать новые знания либо новые способы применения знаний.

Обладая большим потенциалом в области научных разработок, серьезной научной школой, широкой университетской сетью, Российская Федерация имеет сравнительно невысокие показатели по уровню инновационной активности – по значению уровня индекса инновационного развития (The Global Innovation Index) в 2016 г.

она занимает 16-е место<sup>4</sup>, по значению уровня развития человеческого потенциала (Human Development Index) Россия в 2016 г. поднялась на 28-е место<sup>5</sup>.

Связь между инвестициями в научные исследования и ростом ВВП прямая. Согласно рейтингу, подготовленному ЮНЕСКО, Россия по затратам на НИОКР находится на 32-м месте - объем затрат на НИОКР в 2014 г. в России составлял чуть больше 1 % от ВВП<sup>6</sup> (см. рис. 1). Низкие расходы на НИОКР приводят к технологическому отставанию и потере конкурентоспособности на мировом уровне, что грозит Российской Федерации вытеснением на периферию мировой инновационной системы.

портозамещения. Рыночные ниши на многие группы высокотехнологичных товаров сейчас значительно освободились от иностранных конкурентов по результатам вменения санкций и падения курса национальной валюты. И если несколько лет назад проблема усиления роста инновационного производства среди отечественных предприятий носила больше реструктуризационный характер, то в сложившихся внешнеполитических условиях ее скорейшее решение стратегически необходимо.

Главный актив фирм в инновационной экономике - человеческий капитал. При прочих равных условиях субстанциональной основой человеческого капитала является образование<sup>7</sup>. Рас-

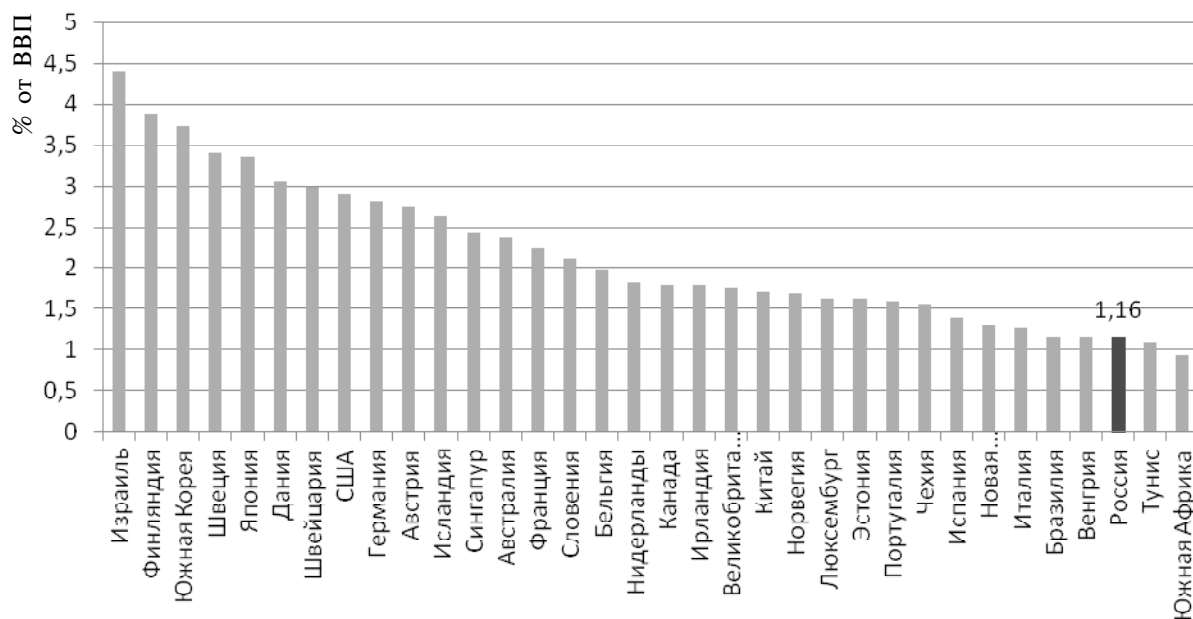


Рис. 1. Рейтинг стран мира по уровню расходов на НИОКР в 2014 г.

Сложившаяся ситуация обусловлена, в первую очередь, невысокой инновационной активностью российских фирм, поэтому главной задачей в ближайшей перспективе для нашего государства становится активизация развития инновационных фирм, именно способность фирмы производить и реализовывать товары, основанные на использовании инновационных знаний, является определяющим фактором в развитии инновационной экономики.

Государство со своей стороны поддерживает инновационную активность бизнеса: сформирована стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, реализуются различные стимулирующие программы, предоставляются гранты, налоговые преференции и пр. Особенно актуальным вопрос повышения инновационной активности бизнеса стал в условиях санкций и при реализации государственной стратегии им-

ходы на образование служат ключевым показателем развития человеческого капитала. В конечном итоге инвестиции в человеческий капитал влияют на перспективы экономического развития страны. Уровень национальных расходов на образование рассчитывается как общий объем государственных и частных расходов на образование за период. По данным Всемирного банка (см. рис. 2), Российская Федерация в 2014 г. находится на 98-м месте в рейтинге стран по уровню расходов на образование в процентах от ВВП<sup>8</sup>.

Основную проблему организации инновационного бизнеса в Российской Федерации на сегодняшний день представляет собой нехватка грамотных и добросовестных специалистов, которые смогли бы организовать эффективное инновационное производство - инновационных менеджеров. Во многих зарубежных компаниях

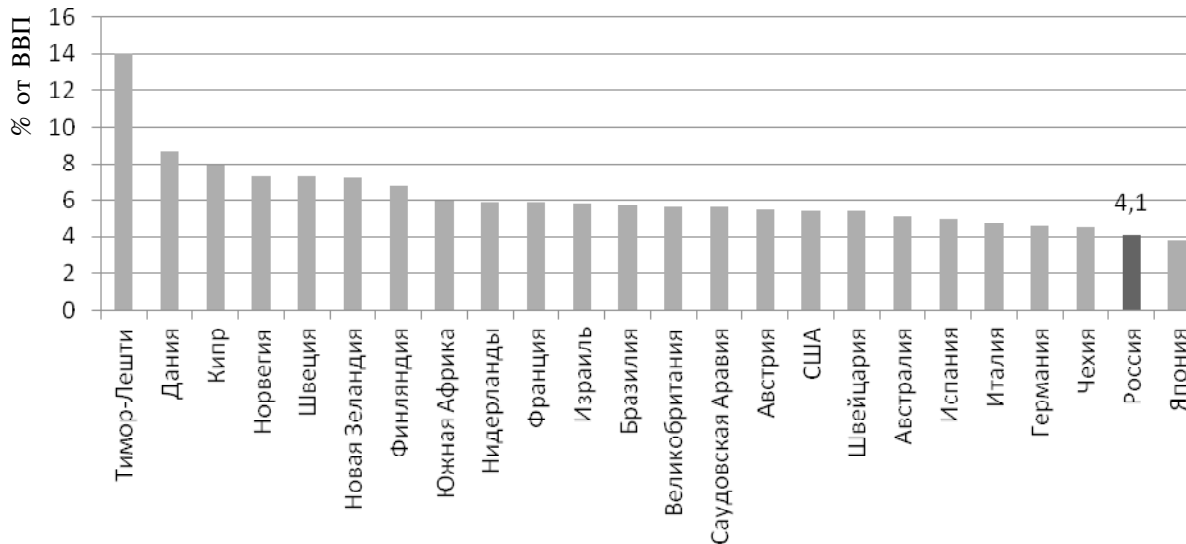


Рис. 2. Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование в 2014 г.

уже появилась должность Chief Knowledge Officer, так называемый директор по знаниям, в функционал которого входит ответственность за максимизацию эффективности работы компании с помощью использования фактора “знание”. К основным функциям инновационного менеджера можно отнести следующие:

- 1) формирование инновационной стратегии компании;
- 2) разработка инновационной политики компании;
- 3) подготовка проектов и мониторинг их исполнения;
- 4) способность организовать комплексный инновационный процесс в сферах науки, производства и обращения.

Применительно к российским реалиям речь идет о потребностях бизнеса в специалистах, которые будут заниматься не только реализацией проектов по созданию инновационных продуктов и услуг, но и использовать последние достижения науки и технологий для организации высокоэффективных бизнес-процессов в каждой отрасли народного хозяйства. Инициативные и грамотные специалисты, мотивированные на долговременный экономический рост на макро- и микроуровне – вот что является главной необходимостью для становления инновационной экономики.

Развитие человеческого капитала в Российской Федерации сталкивается с рядом ограничений институционального характера, которые следует преодолеть для дальнейшего беспрепятственного роста главного ресурса инновационной экономики. В последние годы в связи с активным стимулированием развития инноваций во всех отраслях отрасль образования так же активно

откликнулась на вызовы современности – в российских вузах появились новые направления и специальности, предметы с определением “инновационный”<sup>9</sup>, однако часто выпускники данных направлений не полезны бизнесу по простой причине нехватки опыта, в том числе и узко научного. Проблема вузов также в том, что преподаватели-теоретики по экономике и смежным наукам часто не имеют представления о технологиях, в то время как специализированные вузы мало внимания уделяют подготовке по экономическим дисциплинам, юриспруденции, маркетингу и менеджменту. Высшая школа при всем желании не сможет подготовить готового инновационного менеджера в условиях университетской аудитории. Хороший инновационный менеджер должен иметь производственный опыт, чтобы ясно представлять, какой именно бизнес-процесс необходимо совершенствовать и как. Проблемой инновационной экономики в России, по существу, является низкий уровень инновационной активности среди среднего и малого бизнеса в силу отсутствия институционального интереса к активизации инновационной активности<sup>10</sup>. Основной слой специалистов в России (мы сейчас не берем в расчет менеджмент в Москве и Санкт-Петербурге) не располагает комплексными знаниями в части технологий, экономики, менеджмента, информационно-коммуникационных технологий, для того чтобы организовать инновационное производство.

Инновационный менеджер, в первую очередь, должен быть технологом, чтобы оценить научную новизну той или иной разработки, затем иметь знания в области экономики и анализа, чтобы рассчитать затраты по производству, коммерческую эффективность реализации про-

екта, обладать знаниями в части налогов и права, чтобы оптимизировать налогообложение и воспользоваться льготами и преференциями. Также для инновационного менеджера важно обладать знаниями маркетинга, чтобы реализовать инновационный продукт на рынке в максимально короткие сроки, поскольку зачастую большая часть научных разработок занимает слишком большое время. Поэтому, чтобы не увеличивать сроки получения положительного результата от проекта, необходимо максимально сократить стадию реализации продукта. Особо хочется уделить внимание вопросам автоматизации бизнес-процессов. Значительно увеличить эффективность производственных процессов и сократить время, затрачиваемое на организацию производства и контроль, можно только с помощью использования персональных компьютеров и программного обеспечения.

Таким образом, инновационный менеджер должен обладать следующими компетенциями:

- 1) стратегическое планирование;
- 2) технологическая подготовка;
- 3) знания маркетинга и финансов;
- 4) операционный и HR-менеджмент;
- 5) статистический и экономический анализ, умение работать с большими объемами данных;
- 6) умение ориентироваться в действующем гражданском и налоговом законодательстве;
- 7) умение проводить бенчмаркинг;
- 8) умение презентовать проект;
- 9) пользование информационно-коммуникационными технологиями;
- 10) высокий общекультурный уровень, знания социологии, психологии.

Инновационный менеджер должен так организовать процесс, чтобы команда и весь персонал компании были заинтересованы в процветании фирмы, на которую они работают, верили в своего руководителя и параллельно в идейного вдохновителя. Инновационный менеджер должен постоянно совершенствовать способы организации работы, как и способы производства и реализации товаров и услуг.

В ходе консультаций бизнеса в части своей работы мы столкнулись с проблемой, что широкий слой управленцев в возрасте 35-55 лет в регионах имеет хорошее представление о технологии, но совсем низкий уровень знаний в части экономического анализа, финансов, налогообложения, рынка ценных бумаг. Также одной из основных проблем является низкий уровень грамотности в области автоматизации бизнес-процессов с использованием информационно-коммуникационных технологий, повышение которого в значительной степени упростило бы

процесс принятий управленческих решений и их оперативность. Значительная часть проблем носит совсем не инновационный, а традиционный характер: инертность мышления, сопротивление переменам, нацеленность на быструю прибыль.

Очевидно, что для повышения уровня качества человеческого капитала данной возрастной группы, которая составляет основную часть экономически активного населения, необходимо внедрить институт дополнительного образования для уже имеющих опыт работы специалистов с целью повышения их общепрофессионального уровня. При этом стоит подчеркнуть важность именно дополнительных курсов повышения квалификации в соответствии с последними нововведениями, повышающими эффективность управления, а не просто получения второго высшего образования, которое очень часто ценится не за процесс, а за результат в виде документа об окончании вуза.

В настоящее время распространение в нашей стране получили различные международные сертификаты в области менеджмента (MBA, CIMA, CPA, ACCA и другие). Подчеркивая их статус, все же хочется обратить внимание на высокую стоимость обучения (стоимость получения любой из данных квалификаций начинается от нескольких сотен тысяч рублей), а также ограничения по географическому принципу - получить эти международные квалификации можно только в крупных городах России либо за рубежом. Также стоит отметить, что данные курсы не адаптированы к российским реалиям с учетом специфики отечественных экономических условий.

В Российской Федерации действует Президентская программа подготовки управленческих кадров, однако она требует существенной доработки в части изучения вопросов практического значения, поскольку содержание программы носит больше теоретический характер.

Для повышения качественного уровня развития человеческого капитала предлагается концепт программы дополнительного образования на базе вуза для всех заинтересованных лиц. Обязательными требованиями для участия в программе будут опыт работы (так как работники с опытом работы имеют потребности в конкретных знаниях и нацеленность на результат) и прохождение тестирования с целью формирования групп со сходными данными. Учебный план программы будет включать курсы по бухгалтерскому учету, финансовому менеджменту, рынку ценных бумаг, экономическому анализу, бюджетированию, управлению персоналом, маркетингу, операционному менеджменту, инвестированию,

юриспруденции, социальной ответственности, психологии, международной экономике, ведению переговоров, лидерству, управлению проектами, бизнес-планированию, информационно-коммуникационным технологиям. Этот минимальный список курсов является открытым и гибким и может изменяться в зависимости от потребностей групп обучающихся.

Что касается организационных вопросов, то стоимость обучения предлагается сделать максимально доступной, учитывая средние показатели доходов по регионам Российской Федерации. Вопрос снижения стоимости для обучающихся можно будет решить путем частичного финансирования программы переподготовки за счет средств бизнеса, а также лоббирования использования бюджетных средств. Что касается времени обучения - планируется проводить экспресс-курсы в вечернее время либо в выходные дни с тем, чтобы не вызывать у обучающихся ослабления заинтересованности в связи с длительностью отдельного курса или большими перерывами между занятиями по одному курсу либо недовольство неэффективной тратой свободного времени и денег.

Главными особенностями данной программы профессиональной переподготовки кадров являются научный педагогический подход и акцент на практическую часть. Основными методами предлагается сделать кейс-метод и проектный метод. Обучающиеся должны будут принимать решения в условиях конкретных бизнес-ситуаций, при этом в информационной части кейса будет содержаться основная теоретическая информация. В условиях игры мозг будет запоминать теоретическую часть в разы эффективнее и сразу же искать ей практическое применение. При реализации проектов предлагается делить обучающихся на команды с одинаковыми исходными данными либо работать каждому индивидуально (в зависимости от численности групп) с целью стимулировать конкуренцию и лидерские качества обучающихся. Обучение будет проводиться профессиональными педагогами вузов, но с обязательными встречами с профессиональными юристами, финансистами, специалистами по налогам, адвокатами, топ-менеджерами региона, которые будут приводить конкретные ситуационные примеры.

Программа профессиональной переподготовки кадров на базе вузов будет достигать главную цель - профессиональное развитие работников для эффективного решения практических бизнес-задач. В ходе реализации данной цели про-

грамма профессиональной подготовки кадров на базе вузов должна решать две основные задачи:

1) предоставлять знания, касающиеся улучшения эффективности деятельности в области управления бизнесом по экономике, финансам, маркетингу, менеджменту, праву для специалистов, не связанных профессий;

2) предоставлять знания в части бухгалтерского учета, налогов, законодательства, программного обеспечения, построения бизнес-процессов применительно к реалиям российской экономики, которые не были доступны еще 5-10 лет назад, для обновления квалификации специалиста.

Таким образом, концепт программы профессиональной переподготовки кадров на базе вузов с акцентом на практическое применение полученных знаний и внедрение института дополнительного образования для менеджеров позволит существенно повысить качество человеческого капитала в регионах, что послужит катализатором роста инновационной активности регионального бизнеса и повысит конкурентоспособность отечественной экономики в целом.

<sup>1</sup> Михайлов А.М. Эволюция и взаимодействие факторов производства в процессе смены технологических способов производства // Экономические науки. 2016. □ 2 (135). С. 19.

<sup>2</sup> Михайлов А.М. Экономическая природа факторов производства и доходов их собственников // Экономика и управление собственностью. 2015. □ 2. С. 40.

<sup>3</sup> Михайлов А.М. Распределение факторных доходов в экономике солидаризма // Экономика и управление собственностью. 2015. □ 4. С. 50.

<sup>4</sup> Global Innovative Index 2016 Report. Available from: [www.globalinnovationindex.org](http://www.globalinnovationindex.org).

<sup>5</sup> The Human Capital Report 2016. Available from: [www.weforum.org](http://www.weforum.org).

<sup>6</sup> Research and Development Expenditure 2014. Available from: [www.uis.unesco.org](http://www.uis.unesco.org).

<sup>7</sup> Михайлов А.М. Экономическая природа интеллектуального капитала и его взаимосвязь с человеческим капиталом // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. □ 5 (103). С. 85.

<sup>8</sup> The World Bank: World Development Indicators 2014. Available from: [www.data.worldbank.org](http://www.data.worldbank.org).

<sup>9</sup> Об утверждении профессионального стандарта по профессии "Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственных сферах": постановление Министерства труда Рос. Федерации от 5 марта 2004 г. □ 34.

<sup>10</sup> Михайлов А.М. Реализация экономических и институциональных интересов в процессе становления инновационной экономики в России // Экономические науки. 2013. □ 8 (105). С. 39.

Поступила в редакцию 05.11.2016 г.