

Механизмы формирования и реализации организационно-управленческой компоненты человеческого капитала региона

Статья посвящена исследованию механизмов формирования и реализации организационно-управленческой компоненты человеческого капитала региона в условиях перехода к инновационному типу экономики. Предложен алгоритм формирования организационно-управленческой компоненты человеческого потенциала в условиях перехода к инновационной экономике, направленный на последующую его реализацию.

Человеческий капитал, организационно-управленческая компонента человеческого потенциала, регион, инновационное развитие экономики.



**Наталья Николаевна
ШЕСТАКОВА**

кандидат технических наук, старший научный сотрудник Института проблем региональной экономики Российской академии наук
nnshestakova@gmail.com

Приступая к рассмотрению вопроса формирования и реализации организационно-управленческой компоненты человеческого капитала региона, сделаем вводное замечание, касающееся используемых нами категорий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал».

Не углубляясь в детали научных дискуссий по этим дефинициям, выразим

авторскую точку зрения, закладываемую в дальнейшие рассуждения. Так, по нашему мнению, понятие потенциала очевидно шире, нежели понятие капитала, поскольку, во-первых, включает в себя не только те свойства, которые имеют отношение к процессу труда и могут быть в нем использованы — как в категории капитала¹, но и свойства человека, используемые им

¹ Например, А.И. Добрынин дает такое его определение: «Человеческий капитал — это «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства (курсив мой. — Н.Ш.), содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека» [4]; Человеческий капитал можно рассматривать как особый «фонд, функции которого — производство трудовых услуг в общепринятых единицах измерения и который в этом своем качестве аналогичен любой машине как представительнице вещественного капитала» [4] (со ссылкой на Й. Бен-Порета [18, р. 352-365]); коллектив ученых под руководством Л.И. Абалкина, исследующих проблему стратегического развития России в новом веке, рассматривает человеческий капитал как сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход [15, с. 21-22].

во внепроизводственной сфере (в частной и общественной жизни и т.д.). Во-вторых, в сути человеческого, равно как и любого другого капитала, содержится его *способность воспроизводиться* (т.е. преумножать вложенные в него средства). В сущность же человеческого потенциала заложена способность *развития* носителя этого потенциала — человека, группы людей либо, в нашем случае, территориально ограниченного социума — безотносительно увеличения его стоимостного выражения либо сферы последующего приложения. При этом человеческое развитие рассматривается как двусторонний процесс: с одной стороны, как *формирование свойств* (укрепление здоровья, приобретение знаний, совершенствование профессиональных навыков), а с другой — как *реализация приобретенных свойств* для производительных целей либо для целей отдыха, культурной деятельности, политической активности и т.п.

Таким образом, авторская позиция может быть сведена к следующему положению: процессы формирования и реализации человеческого потенциала создают необходимые предпосылки для его капитализации или превращения в условиях общественного производства/воспроизводства в человеческий капитал.

Изложенное позволяет нам обратиться к категории человеческого потенциала, понимаемой как сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности систем универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, способностей и готовности различных социальных общностей выполнять общественно необходимые деятельности, основные социальные роли, функции, такие роли и функции, которые обеспечивают как преемственность, так и новации в развитии жизненно важных общественных сфер, а также в обществе в целом» [16, с. 19].

Традиционно в структуре человеческого потенциала выделяются следующие компоненты и отношения между ними: демографическая компонента; компонента здоровья; образовательная; трудовая; культурная; гражданская; духовно-нравственная.

Каждая из них может быть соотнесена с соответствующими общественно необходимыми видами деятельности: демографическая компонента — деятельность по производству новых поколений; компонента здоровья — деятельность по обеспечению физического и психического здоровья общества; образовательная — деятельность по производству «общества знания»; трудовая — деятельность по производству материальных благ и различных услуг; культурная — деятельность по производству духовных благ; гражданская — деятельность по обеспечению социального порядка; духовно-нравственная — деятельность по консолидации общества на основе нравственных ценностей [16, с. 20].

Однако классификация составляющих/компонент человеческого потенциала возможна и по иным основаниям, как правило, отражающим конкретную цель исследования. Так, применительно к условиям перехода российского общества к инновационному типу экономики вполне приемлемой представляется, например, структуризация человеческого потенциала по следующим компонентам: инновационная, предпринимательская, научно-техническая, организационно-управленческая, конкурентная, прогнозно-аналитическая, трудовая и профессиональная (предложена д.э.н. О.И. Ивановым).

Выделим организационно-управленческую компоненту человеческого потенциала и обозначим основные механизмы ее формирования и реализации.

Под организационно-управленческой компонентой человеческого потенциала мы будем понимать совокупность потребностей, способностей и готовностей его носителей выполнять деятельности по согласованию, координации, оптимизации, направлению и стимулированию действий социальных общностей, организации, коллективов в условиях перехода к продуктивному и конструктивному функционированию <человеческого потенциала> в условиях рыночной экономики инновационного типа, можно говорить об основных *закономерностях*, выступающих объективной основой предъявления требований к системе и технологии организации и управления человеческим потенциалом. К их числу можно отнести следующие позиции.

- Соответствие системы управления человеческим потенциалом территории/региона требованиям его социально-экономического развития в части постановки целей, отражения особенностей, состояния и тенденций развития.

- Системность формирования организации и управления человеческим потенциалом территории/региона в плане учета всех внутрисистемных взаимосвязей, соотношений подсистем и элементов, соотношений между системой управления человеческим потенциалом территории/региона и организацией и управлением его социально-экономическим развитием, а также между системой управления человеческим потенциалом территории/региона и организацией и внешней средой.

- Оптимальность сочетания централизации и децентрализации управления человеческим потенциалом территории/региона, выражающихся в соотношении уровней принимаемого решения и уровня исполнения этого решения (чем выше уровень, на котором принимается решение, и ниже ступень, для которой оно предназначено, тем выше уровень централизации управления

персоналом, и наоборот); по мере социально-экономического развития территории должен меняться уровень централизации управления человеческим потенциалом.

- Соответствие уровня сложности системы управления человеческим потенциалом территории/региона уровню развития социально-экономической системы региона (для сложной системы управления социально-экономической системой региона невозможно создать простую систему управления человеческим потенциалом этого региона).

- Параллельность развития состава и содержания функций организации и управления человеческим потенциалом территории/региона с развитием самой социально-экономической системы региона.

- Рациональность числа уровней управления человеческим потенциалом территории/региона: максимально эффективна система с минимально необходимым и достаточным количеством управленческих уровней.

- Учет в процессе управления человеческим потенциалом территории/региона совокупности различных факторов воздействия и понимание в этой связи единства действий закономерностей организации и управления.

Рассмотрим ключевые механизмы формирования и реализации организационно-управленческой компоненты человеческого потенциала, опираясь на мнение действительного члена Международной академии наук (Мюнхен, Германия), профессора В.И. Кнорринга: «Управление есть процесс, а **система управления** — механизм, который обеспечивает этот процесс. Любой динамический процесс, в котором могут участвовать и люди, состоит из отдельных процедур, операций и взаимосвязанных этапов. Их последовательность и взаимосвязь составляют технологию управленческого <...> процесса» [9, с. 31-32].

В настоящее время в государственном и негосударственном секторах выработан целый ряд разного рода механизмов, адекватных условиям перехода страны к инновационному пути развития. Обозначим некоторые из них: действующие и перспективные, потенциально интересные для внедрения.

К числу механизмов/организационных форм координации и управления инновационным развитием можно, в частности, отнести механизмы, обозначенные в разделе «Национальная инновационная система: модель координации»² проекта Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [6, с. 19]. Приведем их.

1. Нарращивание человеческого потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций. Эта задача включает повышение восприимчивости населения к инновациям — инновационным продуктам и технологиям, радикальное расширение «класса» инновационных предпринимателей, создание в обществе атмосферы «терпимости» к риску, пропаганда инновационного предпринимательства и научно-технической деятельности. Адаптация всех ступеней системы образования для целей формирования у населения с детства необходимых для инновационного общества и инновационной экономики знаний, компетенций, навыков и моделей поведения, формирование системы непрерывного образования. Для инновационной экономики нужен «инновационный человек» — не только способный в полной мере использовать достижения науки и техники, но и ориентированный на создание инноваций, внедрение их во все сферы общественной жизни.

² Следует отметить, что в последующей редакции документа этот раздел был утрачен.

2. Резкое, кратное повышение инновационной активности существующего **бизнеса** и динамики появления новых инновационных компаний. Бизнес должен воспринимать инновации не как «хобби» и тем более не как обязанность перед государством, а как жизненно важную для перспектив развития компании, повышения эффективности и занятия лидерских позиций на рынках модель поведения. Обеспечение на этой основе технологической модернизации ключевых секторов, определяющих роль и место России в мировой экономике, повышение производительности труда во всех секторах.

3. Повышение «инновационности» государства — максимально широкое внедрение в деятельность органов государственного управления современных инновационных технологий, формирование «электронного правительства», перевод в электронную форму большинства услуг населению, расширение использования системы государственного заказа для стимулирования инноваций. Государство должно обеспечить формирование благоприятного «инновационного климата», включая создание условий и стимулов для инновационной деятельности, а также благоприятных условий для использования инноваций во всех видах деятельности.

4. Формирование сбалансированного, устойчиво развивающегося сектора исследований и разработок, имеющего оптимальную институциональную структуру, обеспечивающего расширенное воспроизводство знаний, конкурентоспособного на мировом рынке, радикальное повышение эффективности и результативности «проводящей» инфраструктуры, обеспечивающей коммерциализацию результатов научных исследований.

5. Повышение открытости национальной инновационной системы и экономики, степени интеграции России в мировые

процессы создания и использования нововведений, расширения двухстороннего и многостороннего международного сотрудничества.

Наиболее распространенными организационно-административными *механизмами* организации и осуществления инновационной деятельности образовательных организаций в последние несколько лет стали технопарки; особые экономические зоны технико-внедренческого типа; центры трансфера технологий; ресурсные центры. Коротко осветим каждую из форм.

Технопарк представляет собой форму организации инновационной деятельности учебных заведений, научных организаций, проектно-конструкторских бюро, организаций инновационной инфраструктуры, производственных предприятий или их подразделений, компактно располагающихся на обособленной территории. Целевое назначение технопарков — поддержка высокотехнологичного бизнеса, обычно в определенной области, а также выпуск малых наукоемких фирм, но не разработка новых технологий [10, с. 245].

Отличительной особенностью технопарков является их тесная связь с высшими учебными заведениями и научно-исследовательскими организациями, обладающими соответствующей инфраструктурой для инновационной деятельности. Как правило, *технопарки образуются на основе совместных договоров, заключаемых между учебными заведениями (научно-исследовательскими организациями), хозяйствующими субъектами и органами государственной власти (курсив — авт.)*. При этом технопарк не подменяет работу высших учебных заведений, НИИ, лабораторий в части производства инновационных технологий, а обеспечивает сотрудничество и взаимодействие между наукой, промышленным сектором, предпринимательством и региональными и местными властями, реализуя

процесс *коммерциализации (курсив — авт.)* исследований и разработок [2]. Цели создания технопарка заключаются в получении возможностей для инновационного развития определенной территории, использовании научно-исследовательского и технологического потенциала групп (или отдельных) организаций и предприятий, повышении уровня занятости населения и увеличении его доходов, достижении других общественно значимых целей.

В настоящее время в РФ еще не сформировалась целостная нормативная правовая база, регламентирующая инновационную деятельность, включая вопросы создания и функционирования технопарков. В отсутствие нормативно-правовой базы многие регионы пошли своим путем, принимая собственные нормативные правовые акты, направленные на поддержку инновационно-инвестиционной деятельности, в том числе технопарков. Так, например, в Воронежской области в 2006 г. принят Закон «О технопарках в Воронежской области». Данный закон определяет порядок и условия присвоения статуса технопарка, а также правовые основы государственной поддержки технопарков в регионе. В дальнейшем аналогичные законы и программы были приняты в Саратовской, Самарской, Томской, Тюменской областях, республиках Башкортостан и Татарстан.

Современный российский технопарк, как правило, представляет собой акционерное общество, учредителями которого являются:

- владелец помещений, передаваемых технопарку (как правило, органы государственной власти или местного самоуправления);
- банк, выделяющий средства на обустройство инфраструктуры технопарка;
- учебное заведение, заинтересованное в реализации инновационных исследований и разработок.

Анализ, проведенный Ассоциацией «Технопарк» в 2007 г., показал, что 92% технопарков в России созданы при высших учебных заведениях, 4% — на базе отраслевых или академических НИИ и 4% — на базе промышленных предприятий. По данным Министерства образования и науки РФ, в настоящий момент в России функционирует порядка 76 университетских технопарков.

Особые экономические зоны (ОЭЗ) представляют собой ограниченные участки территории (как правило, от одного до нескольких квадратных километров) с особым режимом осуществления предпринимательской деятельности (в части налогообложения, таможенного режима и деятельности органов государственного контроля), которые создаются как для стимулирования социально-экономического развития отдельных регионов, так и для достижения общеэкономических целей страны, например инновационного развития экономики в целом. Они ориентированы на развитие обрабатывающих отраслей экономики, высокотехнологичных отраслей, производства новых видов продукции, транспортной инфраструктуры [3, с. 89-95].

В соответствии с Федеральным законом от 22.07.2005 г. № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» выделяются следующие их типы: промышленно-производственные (создаются для развития обрабатывающих отраслей экономики); технико-внедренческие; портовые; туристско-рекреационные.

Очевидно, что в наибольшей степени инновационная направленность присуща технико-внедренческим ОЭЗ, ориентированным на создание и *реализацию научно-технической продукции, доведение ее до промышленного применения, включая изготовление, испытание и реализацию опытных партий*, а также создание программных

продуктов, систем сбора, обработки и передачи данных, систем распределенных вычислений и *оказания услуг по их внедрению и обслуживанию*.

Одним из ключевых критериев для оценки целесообразности создания технико-внедренческой ОЭЗ выступает уровень развития на потенциальной ее территории образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных организаций, ведущих научные исследования и разработки по предполагаемому профилю технико-внедренческой зоны. Образовательные учреждения совместно с организациями-резидентами ОЭЗ могут взаимодействовать по следующим направлениям:

- реализация совместных научно-исследовательских проектов на базе создаваемых структурных подразделений (лабораторий, научно-исследовательских, технологических центров);
- реализация совместных научно-исследовательских проектов без создания отдельных структурных подразделений (например, заключение договоров на выполнение научно-исследовательских работ);
- создание организационных структур, содействующих созданию новых юридических лиц (например, технопарков, центров трансфера технологий и т. д.);
- финансирование предприятием-партнером дополнительного образования (например, создание в вузах дополнительных специализаций, ориентированных на потребности предприятий-резидентов ОЭЗ, разработка новых дисциплин и спецкурсов, дополнительная целевая подготовка специалистов под конкретное предприятие и т. п.).

В настоящее время в России в соответствии с Федеральным законом «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» приняты решения о создании 16 ОЭЗ, четыре из которых, технико-

внедренческие, создаются в четырех регионах: в Москве (Зеленоград), Московской области (Дубна), Санкт-Петербурге и Томске.

Например, в Томске уже образовано около 300 малых и средних предприятий инновационного бизнеса. При этом часть инновационных предприятий формируется вокруг высших учебных заведений города (Томский государственный университет и Томский университет систем управления и радиоэлектроники входят в первую десятку лучших инновационных университетов России). Преподаватели, научные сотрудники, аспиранты и студенты активно участвуют в деятельности таких предприятий. Основными направлениями развития ОЭЗ Томска выбраны информационно-коммуникационные и электронные технологии, новые материалы и нанотехнологии, биотехнологии и медицинские технологии.

В целом технико-внедренческие зоны открывают перспективные возможности для более полной реализации научно-технического и инновационного потенциала отдельных субъектов РФ и их муниципальных образований за счет совместного использования ресурсов государства и частного сектора.

Центры трансфера (коммерциализации) технологий (ЦТТ) представляют собой отдельную организацию или структурное подразделение (вуза, НИИ и т. п.), ориентированное на получение дохода от *использования результатов научных исследований*, выполненных в государственных научных организациях и частных компаниях [10, с. 10].

Взаимодействие бюджетных организаций и частного бизнеса в процессе налаживания трансфера технологий через вузовские ЦТТ позволяет решать целый комплекс задач [3, с. 95]:

- совместное формирование приоритетных направлений инновационных ис-

следований путем ведения мониторинга запросов на выполнение конкретных НИОКР и вовлечения заинтересованных высокотехнологичных предприятий в начальные стадии инновационного цикла;

- повышение научного потенциала вузов и внедрение клиентоориентированного подхода в осуществлении университетских исследований, когда учитываются реальные запросы промышленности и государства в наукоемкой продукции;

- решение проблемы трудоустройства молодых специалистов;

- снижение нагрузки на государственный бюджет, использование системы гибкого адресного софинансирования вузовских НИОКР.

Первые ЦТТ полностью финансировались из федерального бюджета, однако сегодня существуют примеры их успешного сотрудничества с органами власти и бизнес-структурами. Отсутствие четкого законодательного оформления такого взаимодействия обуславливает широкую вариативность условий заключения сторонами соглашений (договоров), что, соответственно, ведет к ограничению тиражирования наработанного в отдельных случаях опыта.

В качестве положительных примеров можно привести деятельность ЦТТ Дальневосточного государственного технического университета (ДВГТУ) [1], на базе которого в рамках мероприятий ФЦНТП «Исследования и разработки по основным направлениям развития науки и техники на 2002 – 2006 гг.» по инициативе Федерального агентства по науке и инновациям в 2005 г. был создан Центр трансфера российских технологий и научно-технического сотрудничества со странами-членами АТЭС («ТехноРАТЭС»), а также пример успешного построения кластера в Пензенской области на базе Пензенского государственного университета [14].

Ресурсный центр (РЦ) представляет собой форму объединения, интеграции и концентрации ресурсов от различных собственников (государства, работодателей, образовательных организаций, физических лиц) [12]. Ресурсные центры решают задачу формирования единого информационного пространства на всей территории страны, закрепленную в федеральной целевой программе «Развитие единой образовательной информационной среды (2001 – 2005 гг.)». Основной задачей ФЦП являлось формирование информационно-технологической инфраструктуры системы образования и расширение использования новых информационных и телекоммуникационных технологий в учебном процессе.

Анализ опыта функционирования РЦ Московского региона, Самарской, Ярославской, Тамбовской областей, республик Чувашия, Коми и др. позволил определить четыре основных аспекта функционирования ресурсных центров [12]:

- развитие отрасли (работодатели концентрируют материальную базу в территориальном ресурсном центре отраслевой направленности);
- развитие технологии (создаются условия для освоения, совершенствования новых (критических, прорывных) технологий, которые формируют новый способ производства и развиваются на межотраслевой, межтерриториальной основе (венчурный ресурсный центр));
- развитие инфраструктуры (создаются условия для постоянного воспроизводства мастеров профессионального обучения, рабочих традиционных профессий для обеспечения ритмичности функционирования всех отраслей экономики);
- обеспечение социализации (создаются условия для усиления кооперативных связей, упрощения коллективного доступа в интересах формирования гражданского общества).

Контрагентами ресурсных центров могут выступать: администрация региона и ее структурные подразделения; местные органы власти; коммерческие предприятия, в том числе банки; некоммерческие организации, например центры занятости; индивидуальные предприниматели и т.д.

Важным шагом на пути создания инновационной экономики страны, направленным на преодоление существующих барьеров *в использовании и внедрении результатов научно-технической деятельности*, стало принятие Закона № 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности».

Появился новый легитимный экономический и правовой механизм, стимулирующий государственные вузы и научные организации продвигать созданные научные результаты и знания на рынок, участвовать в прибыли и управлении создаваемых с их участием *хозяйственных обществ*. Ценность данного механизма не сводится только к возможности получения отчислений от прибыли учрежденных организаций. Для вузов, в особенности, это означает возможность углубления сотрудничества и стратегического партнерства с промышленностью, другими секторами экономики в области подготовки кадров и научных исследований на всех этапах жизненного цикла инноваций [5].

Размещение созданных вузами и НИИ хозяйственных обществ по территории Российской Федерации представлено в *таблице 1*.

Как видно из данных таблицы, наибольшую активность в организации хозяйственных обществ проявили вузы и НИИ Центрального (217 единиц), Сибирского (190) и Приволжского (120) федеральных округов.

Таблица 1. Численность хозяйственных обществ, созданных вузами и НИИ в соответствии с Федеральным законом № 217 от 02.08.2009 и зарегистрированных в базе данных ЦИСН по федеральным округам РФ [7]

Федеральный округ	Кол-во созданных ХО, зарегистрированных в БД ЦИСН	Кол-во запланированных рабочих мест	Кол-во НИИ, организовавших ХО	Кол-во ХО, организованных НИИ	Кол-во ХО, соответствующих ФЗ № 217 от 02.08.2009
Центральный	209	465	8	8	111
Северо-Западный	53	35	1	1	34
Южный	61	64	-	-	41
Северо-Кавказский	26	85	-	-	5
Приволжский	118	357	2	2	61
Сибирский	184	293	4	6	118
Дальневосточный	13	10	-	-	7
ИТОГО	725	1472	15	17	403

В масштабах Северо-Западного федерального округа к середине 2011 г. при вузах было создано 87 малых инновационных предприятий (далее – МИП). Назовем некоторые из них.

В Новгородской области наиболее успешными МИП являются: ООО «Грумант» – разработка и производство фармацевтических субстанций; ООО «Мэйпик» – разработка технологии и изготовление слоистых структур на основе подложек из лейкосапфировых пластин; ООО «Энигрон» – разработка маскирующих компиляторов для практически любого программного продукта.

При высших учебных заведениях Вологодской области функционируют такие МИП, как созданные при ГОУ ВПО «Вологодский государственный технический университет» общества с ограниченной ответственностью: Научно-производственная фирма «ВиВАТ» (направление деятельности: технологии переработки и утилизации техногенных образований и отходов, очистка воды); Научно-производственная фирма «ЭнергоКИТ» (направление деятельности: технологии создания энергосберегающих систем транспортировки, распределения и потребления тепла и электроэнергии); Научно-производственный центр «Информационные и

энергетические технологии» (направление деятельности: технология искусственного оттаивания мерзлого грунта поверхностным радиационно-конвективным методом при ремонтно-строительных работах); а также Общество с ограниченной ответственностью «Безопасность информационных технологий» при ГОУ ВПО «Череповецкий государственный университет» (направление деятельности: разработка и внедрение форм защиты информации).

Несколько подзабытым, но, тем не менее, все еще действующим механизмом как формирования, так и реализации организационно-управленческой компоненты человеческого потенциала является *Президентская программа подготовки управленческих кадров (2007 – 2013)*³, реализуемая согласно Указу Президента Российской Федерации «О подготовке управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации» № 774 от 23 июля 1997 г. и Постановлению Правительства Российской Федерации № 177 от 24 марта 2007 г. в формате Государственного плана.

Стратегическая цель программы – повышение качества управления на отечественных предприятиях до международного уровня.

³ Детальная информация о программе в [18].

В рамках Президентской программы 5000 менеджеров ежегодно проходят 550 часовую подготовку в ведущих российских образовательных учреждениях по укрупненной группе специальностей и направлений «Экономика и управление», после чего им предоставляется возможность прохождения стажировки на профильных российских или зарубежных предприятиях. Уровень изменений в области внедрения новых технологий на предприятиях, участвующих в Президентской программе, почти в два раза превосходит средние данные по промышленным предприятиям России. Благодаря выполнению специалистами проектных заданий, разработанных в процессе обучения, в России ежегодно создается около 400 новых предприятий, порядок привлеченных инвестиций на российские предприятия измеряется 300 млн. евро, а среднее сокращение издержек на производстве составляет 10%.

В задачи программы входит:

- подготовка в российских образовательных учреждениях 5000 специалистов ежегодно;
- стажировка в ведущих российских и зарубежных организациях до 3000 специалистов ежегодно;
- содействие в реализации проектов, разработанных специалистами.

Участие в программе подготовки управленческих кадров предоставляет возможность предприятиям и организациям России:

- создать серьезные предпосылки для перехода к новым формам и принципам управления;
- осуществить позитивные изменения в структурах управления, производства и в корпоративной культуре;
- решить конкретные проблемы в процессе подготовки и иностранной стажировки своих специалистов (реструктуризации, перепрофилирования, получения инвестиций и заказов и др.);

- установить новые производственно-экономические контакты с российскими и зарубежными предприятиями, а также развить существующие связи с традиционными партнерами;

- участвовать в специализированной федеральной информационной базе данных, что даст дополнительные возможности при участии в конкурсах на получение государственных заказов и привлечении инвестиций.

Реализация Программы носит региональный характер. Так, например, в Красноярском крае за нее отвечает министерство экономики и регионального развития края. Обучение проводится в ФГОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» и ГОУ ВПО «Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева». В Санкт-Петербурге обучение по программе ведется на базе 7 вузов, в число которых входят: Санкт-Петербургский государственный университет; Санкт-Петербургская академия управления и экономики; Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; Санкт-Петербургский государственный политехнический университет; ФГОУ ВПО Северо-западная академия государственной службы; Санкт-Петербургский государственный университет информационных технологий, механики и оптики.

Следует отметить, что с 2009/10 учебного года в Программу включена инновационная компонента посредством введения специальных программ повышения квалификации «Менеджмент в сфере инноваций».

Своего рода знаковым событием, отражающим усилия государства в направлении формирования механизма реализации организационно-управленческой

компоненты человеческого потенциала, стала организация и запуск работы Агентства стратегических инициатив (АСИ) [13, 14], позиционируемого как своего рода всероссийский «инкубатор» бизнес-проектов и социальный лифт реализации наиболее интересных, в первую очередь молодежных, проектов. Планируется, что агентство будет ежегодно помогать реализации 100 – 200 проектов преимущественно начинающих бизнесменов и, в частности, будет оказывать поддержку в формировании бизнес-планов и финансовых моделей функционирования.

Среди задач агентства: налаживание взаимодействия малого и среднего бизнеса, разработка налоговых норм для инновационных проектов и создание института независимой экспертизы, а также выработка стандартов подготовки молодых бизнесменов и специалистов.

Одной из целей работы автономной некоммерческой организации АСИ заявлено «содействие развитию социальной и профессиональной мобильности молодых профессиональных кадров и коллективов». В определенной мере достижению этой цели содействуют и три уже существующие некоммерческие бизнес-ассоциации: РСПП, «Деловая Россия», «ОПОРА России» (соответственно представляющие крупный, средний, малый бизнес).

Важным направлением реализации организационно-управленческой компоненты человеческого потенциала является политика привлечения и удержания перспективных талантливых специалистов TalentManagement. В качестве иллюстрации подобного рода деятельности приведем опыт разработки Таганрогской межрайонной торгово-промышленной палатой (далее – ТМТПП) *метода непрерывного поиска* перспективных сотрудников [8]. Цель программы – введение системы отбора перспективных специалистов среди

студентов; выявление, подготовка и продвижение их для крупных и средних предприятий всех форм собственности, социальных и культурных учреждений, сферы услуг, государственных органов власти различных уровней и местного самоуправления. Основная задача – информационное и методическое обеспечение условий профессионального роста участников проекта. Запущенный в 1999 г. проект ориентирован на основные группы молодежи, среди которых особое внимание уделялось студентам Таганрогского радиотехнического университета. Его выпускники традиционно востребованы различными компаниями и организациями, связанными как с наукоемкими технологиями, так и с коммерческой деятельностью. По ходу реализации проекта в 2004 г. на базе отдела деловой информации и консультаций ТМТПП создан специализированный сектор по работе с перспективными кадрами, сформирована информационная и компьютерная база данных об участниках проекта, которой могут пользоваться руководители предприятий и организаций, входящие в состав ТМТПП.

Проект носит циклический характер. Каждый цикл реализации состоит из 3 основных этапов, основанных на психометрических методах (с отслеживанием рейтинга каждого участника), и дополнительного, подобранного в зависимости от конкретных потребностей в исследовании кандидатов.

На первом этапе используется метод экспертной оценки личности согласно стандартизированному перечню качеств (называемый методом групповой оценки личности – ГОЛ), направленный на оценку особенностей личностных проявлений с субъективной точки зрения. На втором этапе с применением диагностических модулей собирается объективная информация о личностно-деловом потенциале студентов,

исследуется понимание и прогнозирование их поведения с позиций потенциальной совместимости с конкретным руководителем. На третьем этапе со студентами проводится индивидуальная работа с использованием методов интервью (традиционное, проверка гипотез, СПИ – структурированное психометрическое интервью), что позволяет обеспечить сбор дополнительной информации о кандидатах.

Кандидаты, прошедшие каждый этап исследования, приглашаются к участию в следующем этапе отбора. Каждый срез последовательно осуществляется на все более высоком уровне, соответственно, снижая долю неоправданно отобранных кандидатов.

Данная методика глубинного отбора/подбора высококвалифицированных специалистов с ожидаемым набором личностных качеств прошла апробацию в рамках программы формирования кадрового потенциала из числа студентов двух факультетов Таганрогского радиотехнического университета. По результатам исследования Таганрогской межрайонной торгово-промышленной палатой выпускникам предоставляются рекомендательные письма, которые содействуют их трудоустройству.

Особая надежда возлагается обществом на человеческий потенциал *будущих* поколений – детей и молодежи, способности, готовности и потребности которых к выполнению различных деятельностей еще находятся в стадии формирования. В этой связи справедливыми представляются следующие рассуждения относительно механизма потенциальной реализации формируемого человеческого потенциала.

Не требует специальных доказательств тот факт, что все без исключения маленькие дети обладают творческими способностями и потребностями в их реализации. Эти способности могут относиться к различным сферам и областям.

Однако по мере развития такие способности либо улавливаются взрослыми (родителями, воспитателями, учителями и т.п.) и развиваются, либо «упускаются» или даже подавляются, и теряются или остаются в зачаточном состоянии.

В этой связи имеют право на выдвижение, по крайней мере, два тезиса: 1) необходима смена воспитательной и образовательной парадигмы от ориентации обучения и воспитания на «среднего» ученика, воспитанника и т.п. к индивидуализированному подходу к каждому ребенку, подростку с целью раннего выявления его способностей и их направленности с целью последующего их развития⁴; 2) генетически заложенные в человеке творческие способности и потребности в их реализации следует дополнить целенаправленно воспитываемой компонентой готовности к реализации таковых и придать всей «триаде» позитивный, просоциальный вектор.

Может быть предложен следующий алгоритм формирования *организационно-управленческой компоненты человеческого потенциала* в условиях перехода к инновационной экономике, направленный на последующую (по мере перехода детей и молодежи к трудовой деятельности) его реализацию.

- Выявление (возможно, тестирование) в детском возрасте, на этапе обучения, в период выбора профессии способностей, потребностей и готовности к выполнению деятельности организационно-управленческого характера. В советский период эту функцию осознанно и целенаправленно выполняли последовательно октябрятская, пионерская и комсомольская организации.

⁴ В качестве дополнительного (отсроченного) результата можно ожидать повышение обоснованности профессионального самоопределения, что, в свою очередь, позволит более эффективно расходовать средства, направляемые на профессиональное образование.

- Сюда же следует отнести формирование задела «креативного класса» — поддержку творческих, одаренных и талантливых детей и подростков: через специализированные школы и интернаты, специальные программы, гранты, телешоу, конкурсы; выявление талантливых детей поисковыми методами (по примеру, в частности, США и Великобритании, где представители науки ездят по школам страны с лекциями и беседами, не только просвещая подрастающее поколение, но и вовлекая его в сферу научных исследований, прививая вкус к такого рода исследованиям и параллельно отбирая подающих надежды школьников).

- Аккумуляция: предполагает поддержание имеющихся у каждого индивида способностей, потребностей и готовностей к выполнению деятельности творческого, инициативного и организационно-управленческого характера в целом и в частности, формирование профессиональных управленцев, и в первую очередь в области инноваций.

- Реализация/рациональное использование извлекаемых выраженных творческих и организаторских способностей, что должно отражаться, в первую очередь, в подборе и расстановке кадров с учетом имеющихся у каждого индивида способностей, потребностей и готовностей к выполнению деятельности творческого, инициативного и организационно-управленческого характера во всех сферах деятельности и на всех ее уровнях. При этом исключительно важную роль играет создание условий для извлечения человеческого потенциала (формирование гибких организационных структур для решения задач инновационного характера, выделение индивидуальных грантов поискового типа, возможно даже без установления четких формальных рамок (например, по принципу, описанному К. Воннегутом в его романе «Колыбель для кошки», 1963).

Заслуживают внимания и разного рода нестандартные/инновационные предложения, касающиеся организационно-управленческих решений в рассматриваемой области. И, в частности, идея создания *института инновационных агентов*, призванных находить учёных-изобретателей, содействовать им в патентовании их изобретений, организовывать и проводить либо помогать проводить научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки по этим изобретениям и внедрять их в производство [11].

В этих целях на государственном уровне предлагается запустить социальную программу, которая будет охватывать большинство регионов России и в рамках которой будет проводиться обучение и воспитание инновационных агентов и их последующая работа.

Инновационный агент — это особый тип человека, который прекрасно разбирается в технических науках и знает экономику, представитель, умеет объяснять, понимает актуальность инновационного развития для России, а значит, высоко патриотичен, коммуникабелен, умеет преодолевать бюрократические препоны, способен найти общий язык как с учёным, так и с бизнесменом и довести дело до заключения контракта между ними и запуска работы предприятия.

В перспективе такие запущенные инновационным агентом предприятия могут стать источником его доходов. Это может рассматриваться в качестве материального стимула его деятельности (которая на начальных этапах, правда, базируется на чистом энтузиазме).

Инновационным агентом в принципе может стать любой студент независимо от приобретаемой специальности, но наиболее предпочтительны молодые люди, обладающие дипломом по специальности «Инновационный менеджмент».

Задача инновационного агента – преодолеть «коммуникативную пропасть, пролегающую между изобретателем и инвестором и представляющую собой главную проблему инновации», искать изобретателей во всех уголках нашей страны, оценивать инновационный потенциал их изобретений и соединять изобретателя с нужным инвестором. Инновационный агент – это своего рода продюсер таланта изобретателя, его помощник.

Своеобразную трехкомпонентную формулу успеха инновационного развития страны выдвинул руководитель Инновационного центра И5 Александр Прозоровский: «Главным условием построения экономики знаний являются *талантливые кадры*. <...> Изобретателей нового должно быть относительно *много* и они должны быть *равномерно* «распре-

делены» по территории нашей большой страны – это второе условие. Источники инновационных идей должны начать свою продуктивную работу в нашей стране как можно быстрее и *синхронно* – это третье условие. Только отыскав по всей стране большое число изобретателей, объединив их, обеспечив финансирование и синхронную работу по производству инноваций, мы сможем набрать «критическую массу» людей, заряженных на модернизацию России, и это станет точкой бифуркации, после которой национальная инновационная система выйдет на самоподдерживающийся режим развития, настоящие новаторские продукты будут производиться опережающими темпами, затухающая сырьевая инерция сменится повсеместным инновационным ускорением».

Литература

1. Аналитическая справка по состоянию инновационного развития Приморского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.febras.ru/zip_for_site/far_east_innov/analysis_primorye
2. Государственно-частное партнерство в инновационных системах / под общ. ред. С.Н. Сильвестрова. – М., 2008.
3. Государственно-частное партнерство в образовании: [сборник] / научные редакторы О.П. Молчанова, А.Я. Лившин. – М.: КДУ, 2009.
4. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999.
5. Жуков, А.В. Проблемы, с которыми сталкиваются высшие учебные заведения при учреждении хозяйственных обществ (малых инновационных предприятий) в соответствии с Федеральным законом от 02.08.2009 № 217-ФЗ [Электронный ресурс] / А.В. Жуков, А.Н. Фомин. – Режим доступа: <http://oni.ulgov.ru/news/448.html>
6. Инновационная Россия – 2020 (Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года): проект / Минэкономразвития России. – Москва, 2010.
7. Информация о хозяйственных обществах, созданных вузами и НИИ в соответствии с Федеральным законом от 02.08.2009 ФЗ-217 (26.01.2011) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [strf.ru > Attachment.aspx?Id=25797](http://strf.ru/Attachment.aspx?Id=25797)
8. Кадры решают все. Непрерывный метод поиска ценных сотрудников. Доступно на сайте Ассоциации консультантов по персоналу (АКПП): www.apsc.ru/activities/grant/articles/kadry/
9. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления: учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В.И. Кнорринг. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М), 2001.
10. Лукша, О. Центр коммерциализации технологий – организационное развитие: как создать, управлять, организовать мониторинг и оценку деятельности / О. Лукша, П. Сушков // Наука и коммерциализация технологий. – 2006.

11. На вопросы о деятельности Инновационного центра И5 отвечает руководитель Инновационного центра И5 Александр Прозоровский [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iiii.ru/index.php/inno-agent>
12. Никитин, М.В. Ресурсный центр как функциональная модель непрерывного профессионального образования (методическая рекомендация для системы повышения квалификации) / М.В. Никитин. – М., 2004.
13. Распоряжение от 11 августа 2011 г. № 1394-р «О назначениях в автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов». Доступно на интернет-портале Правительства РФ: <http://government.ru/gov/>
14. Результаты работы совета ректоров вузов г. Пензы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.svges.pnzgu.ru/files/sv_vzaim_rfbs.pdf
15. Стратегический ответ России на вызовы нового века / под ред. Л.И. Абалкина. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004.
16. Человеческий потенциал для инновационной экономики: колл. монография / под. ред. д.э.н. С.А. Иванова; ИПРЭ РАН. – СПб., 2011.
17. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pprog.ru
18. Ben-Porath Y. 1. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. *Journal of Political Economy*. 1967. Vol. 75.