

УДК 378.1

ББК 65.497.4-640

Bezudnaya Anna Heroldova,
doctor of economics, professor,
head of the department
of industrial management and innovation
of Saint-Petersburg state economic University,
Saint-Petersburg,
e-mail: annaspbru@yandex.ru

Chechina Oksana Sergeevna,
candidate of economics, associate professor
of the department of economics
of industry and production management
of Samara state technical University,
Samara,
e-mail: chechinaos@yandex.ru

Бездудная Анна Герольдовна,
д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой производственного менеджмента и инноваций
Санкт-Петербургского государственного
экономического университета,
г. Санкт-Петербург,
e-mail: annaspbru@yandex.ru

Чечина Оксана Сергеевна,
канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики
промышленности и производственного менеджмента
Самарского государственного технического университета,
г. Самара,
e-mail: chechinaos@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

FEATURES OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN HIGHER EDUCATION

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

08.00.05 – Economics and management of national economy

В статье рассматриваются особенности формирования человеческого капитала в сфере высшего образования. Показана система факторов, влияющих на формирование человеческого капитала высшего образовательного учреждения в процессе его инновационного развития. Также представлены факторы, влияющие на инновационную активность человеческого капитала. Дана характеристика системы высшего образования Самарской области. Определены особенности формирования человеческого капитала в сфере высшего образования, а именно сложность удержания сотрудников. Если в других сферах экономики работники в значительной степени закреплены за определенной отраслью хозяйства, то в сфере высшего образования они всегда могут перейти в сферу среднего образования или в сферу реального бизнеса.

The article discusses the features of formation of human capital in higher education. The system of factors influencing formation of human capital of higher educational institutions in the process of its innovative development is presented. Additionally, the factors influencing the innovative activity of human capital are demonstrated. The characteristic of the system of higher education in Samara region is provided. The features of human capital formation in higher education are defined, in particular the difficulty of retaining the employees. If in the other sectors of economics the workers are largely assigned to a particular sector of the economy, in the higher education they can always go into the secondary education or in the sphere of real business.

Ключевые слова: высшее образование, человеческий капитал, управление, система факторов, образовательное учреждение, инновационная активность, инновационный процесс, образовательные услуги, личностные характеристики, государственное финансирование, инновационное развитие.

Keywords: higher education, human capital, management, system of factors, educational institution, innovative activity, innovative process, educational services, personal characteristics, public funding, innovation development.

В настоящее время можно отметить, что уникальность положения сферы высшего образования (далее — ВО) в современной экономике обусловлена ее противоречивостью. С одной стороны, данная сфера выполняет важную социальную функцию и предоставляет общественные блага — образовательные услуги. С другой стороны, в данной сфере действует механизм рынка и высшие образовательные учреждения должны конкурировать между собой.

Другим противоречием системы высшего образования является специфичность форм собственности высших образовательных учреждений и характер управления ими. Для современных высших образовательных учреждений характерно сочетание государственного и частного финансирования (самофинансирования), государственного заказа и контроля и самоуправления и т. д.

Обозначенные противоречия обуславливают необходимость в определении характерных особенностей формирования человеческого капитала в сфере высшего образования. Одной из таких особенностей является долгосрочный характер и высокая сложность подготовки специалистов для работы в сфере высшего образования.

Целью исследования является определение форм и методов эффективного использования человеческого капитала для развития высшего образования региона. Если для работы в большинстве сфер экономики достаточно получить средне-специальное образование, а для управленческих должностей — степень бакалавра, специалиста или магистра, то для работы в сфере высшего образования (осуществления основной производственной деятельности) необходимо иметь ученую степень как минимум кандидата наук.

Получение такой степени продляет срок обучения на три года, что в полтора раза превышает длительность обучения в магистратуре. В процессе обучения аспирант должен посещать учебные занятия, что не позволяет ему работать, а при текущем размере стипендии, размер которой в несколько раз ниже прожиточного минимума, это затруднительно [1].

Помимо этого, аспирант должен обладать выдающимися способностями, чтобы сдать кандидатские экзамены, а

также написать и успешно защитить кандидатскую диссертацию. В связи с этим предложение на рынке труда в сфере высшего образования сильно ограничено.

Другой такой особенностью является сложность формирования оптимального рабочего коллектива. В процессе трудовой деятельности работники высшего образования должны не только оказывать высококачественные услуги по предоставлению высшего образования студентам, но и демонстрировать высокую публикационную активность и проводить научные исследования.

В одном и том же человеке редко сочетаются черты и успешного лектора, и публициста. По этой причине в рабочем коллективе высшего образовательного учреждения должны присутствовать как специалисты в области ведения лекций студентам, так и ученые, проводящие научные исследования и демонстрирующие высокую публикационную активность.

При предоставлении образовательных услуг студентам необходимо комбинировать базовые знания и новейший опыт. Одному человеку сложно быть одновременно и теоретиком, и практиком, поэтому в рабочем коллективе высшего образовательного учреждения должны быть и специалисты в области теории, и в области практики [2].

Еще одной особенностью формирования человеческого капитала в сфере высшего образования является сложность удержания сотрудников. Если в других сферах экономики работники в значительной степени закреплены за определенной отраслью хозяйства, то в сфере высшего образования они всегда могут перейти в сферу среднего образования или в сферу реального бизнеса.

Ученые, как правило, обладают гибким мышлением и высокой степенью обучаемости, и потому всегда могут переквалифицироваться в зависимости от изменения потребностей работодателей на рынке труда. Обладая учеными степенями, они ценятся в любой сфере экономики. Чтобы удержать их в высшем образовательном учреждении, необходимо приложить значительные усилия.

Особенностью формирования человеческого капитала в сфере высшего образования также является сочетание в данной сфере функций подготовки и трудоустройства специалистов. Другими словами, в высшем образовательном учреждении сначала готовят ученых, а потом принимают их на работу. Это позволяет предоставить им максимально практически ориентированное образование.

Необходимо отметить, что к особенностям формирования человеческого капитала в сфере высшего образования также можно отнести дихотомический характер работы в данной сфере. Сотрудники высшего образовательного учреждения должны и вести занятия у студентов, и заниматься научной деятельностью. Это разные виды деятельности, и чтобы их комбинировать, необходимо сохранять гибкость.

Среди особенностей формирования человеческого капитала в сфере высшего образования также необходимо отметить ограниченные возможности по привлечению сотрудников в высшие образовательные учреждения. Речь идет в первую очередь о государственных высших образовательных учреждениях, которые имеют четкие установки по формированию штата сотрудников.

Государство предъявляет к ним четкие требования по количеству сотрудников в зависимости от количества студентов, а также устанавливает ограничения по уровню заработной платы. Не имея возможности расширить штат, высшие образовательные учреждения вынуждены распределять нагрузку среди небольшого количества сотрудников, что делает их работу очень напряженной. Низкий уровень заработной платы и ограниченность рабочих ставок усложняет привлечение новых сотрудников и мотивацию действующих.

На формирование человеческого капитала высшего образовательного учреждения в процессе инновационного развития оказывает влияние множество факторов, которые систематизированы на рисунке.

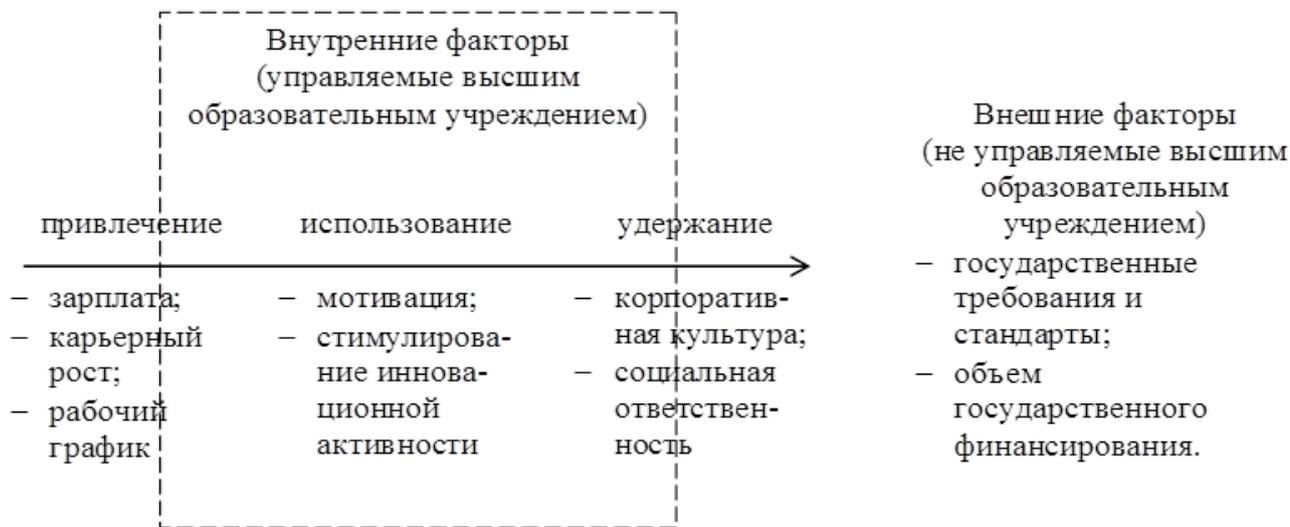


Рисунок. Система факторов, влияющих на формирование человеческого капитала высшего образовательного учреждения в процессе его инновационного развития

Рассмотрим факторы, представленные на рисунке, более подробно. Они классифицированы по отношению к высшему образовательному учреждению (внутренние и внешние факторы). Внутренние факторы более подробно классифицированы по месту в процессе формирования человеческого капитала высшего образовательного учреждения (факторы, влияющие на привлечение, управление (использование) и удержание человеческого капитала).

Среди факторов, влияющих на привлечение человеческого капитала высшего образовательного учреждения, можно выделить такой материальный фактор, как предлагаемый размер заработной платы. К числу нематериальных факторов относятся возможности для карьерного роста, удобство рабочего графика (расписания) и прочие условия трудового договора и работы.

В результате проведенного исследования были определены факторы, влияющие на использование человеческого

капитала высшего образовательного учреждения в процессе его инновационного развития, к ним относятся: мотивация и стимулирование инновационной активности. В высших образовательных учреждениях это зачастую достигается посредством нормирования такой деятельности, а также премирования и награждения наиболее продуктивных ученых.

Фактором, влияющим на удержание человеческого капитала высшего образовательного учреждения, является корпоративная культура. Если ценности высшего образовательного учреждения разделяются его сотрудниками, они продолжают работать в нем. Таким фактором также является социальная ответственность, формирующая лояльность со-

трудников к высшему образовательному учреждению.

К числу внешних факторов, влияющих на формирование человеческого капитала высшего образовательного учреждения в процессе его инновационного развития, относятся государственные требования и стандарты научно-преподавательской деятельности, а также объем государственного финансирования деятельности высших образовательных учреждений.

Помимо управленческих факторов, также необходимо рассмотреть личностные факторы, влияющие на инновационную активность человеческого капитала (см. табл. 1).

Таблица 1

Факторы, влияющие на инновационную активность человеческого капитала

Фактор	Обоснование, основная идея	Представители
Иерархическое положение	Исполнительные характеристики и положение сотрудника в иерархии предприятия объясняют инновационную его активность. Здесь подчеркивается важность выстраивания эффективных отношений руководитель-подчиненный.	С. Г. Скотт и Р. А. Брюс
Способ познания	То, как люди определяют, собирают и интерпретируют информацию, влияет на их действия. Способ познания в свою очередь регулируется различными компонентами, такими как аналитические способности, скорость мышления и т. д.	Р. Дж. Стернберг
Личностные характеристики	Различные черты личности могут объяснить различия в инновационной деятельности. Инноваторами являются наиболее любопытные, творческие и имеющие предпочтение по отношению к новизне и разнообразию и критическое мышление.	Ф. Петтерсон, М. Керрин и Г. Гатто-Роиссард
Мотивация	Для активизации творческого потенциала человеческого капитала важное значение имеет мотивация.	Х. Саурманн, В. Кохен и П. Степман
Уровень знаний	Наличие знаний о существующем положении дел в конкретной области важно для внесения предложений по ее усовершенствованию и внедрению инноваций.	Б. Лаусон и Д. Самсон
Настроение, состояние и эмоции	Внутреннее состояние, настроение и эмоции влияют на эффективность творческой деятельности человеческого капитала.	Е. С. Мартинс и Ф. Тербланш

Источник: [3].

Как видно из табл. 1, на инновационную активность человеческого капитала оказывают влияние такие факторы, как иерархическое положение, способ познания, личностные характеристики, мотивация, уровень знаний, а также настроение, состояние и эмоции.

Инновационный процесс учреждений высшего образования представляет собой внедрение новшеств в бизнес-процессы высшего образовательного учреждения и процесс оказания образовательных услуг, а также проведение научных исследований и разработок. К числу основных функций системы управления человеческим капиталом для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования относятся следующие:

— формирование оптимальной структуры человеческого капитала высшего образовательного учреждения, способствующей его инновационному развитию — подбор сбалансированных человеческих ресурсов, обладающих различными качествами, необходимыми для реализации инновационного процесса;

— управление талантами — развитие человеческого капитала высшего образовательного учреждения (обучение, повышение квалификации);

— создание благоприятных условий для реализации творческого (инновационного) потенциала (мотивация, стимулирование и т. д.);

— организация процесса инновационной активности человеческого капитала высшего образовательного учреждения — распределение обязанностей и полномочий, предоставление необходимой техники, помещений и оборудования и т. д.;

— компетентностная оценка человеческого капитала высшего образовательного учреждения по критерию инновационной активности — отслеживание результатов инновационной деятельности ученых-преподавателей.

Традиционно выделяют четыре подсистемы в управлении человеческим капиталом: информационная, финансовая, правовая и социально-психологическая. Для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования данные подсистемы должны формироваться особым образом. Информационная подсистема в управлении человеческим капиталом должна стать более открытой и доступной для сотрудников высших образовательных учреждений.

В настоящее время получение любой информации в высшем образовательном учреждении является затруднительным по целому ряду причин, которые необходимо устранить для обеспечения его инновационного развития. Во-первых, за сбор различной информации несут ответственность разные сотрудники, и чтобы собрать нужные данные, необходимо потратить много времени и сил.

Во-вторых, в современных российских высших образовательных учреждениях существует сложная иерархическая структура, в которой очень сложно разобраться. Для оформления и визирования документов необходимо посетить в определенном порядке большое количество должностных лиц, которых сложно заставить на рабочем месте. Это значительно затрудняет оформление документов, необходимых для инновационного развития высших образовательных учреждений, к примеру оформление командировочных документов и т. п.

В-третьих, система мотивации и стимулирования зачастую является запутанной и далеко не прозрачной. У рядовых сотрудников высшего образовательного учреждения зачастую нет доступа к конкретным приказам и другим документам, в которых содержится информация о системе стимулирования. Учет достижений ученых-преподавателей при составлении рейтингов и назначении премий производится без их участия и зачастую содержит ошибки. Поэтому данная система работает неэффективно и часто дает сбой.

Финансовая подсистема в управлении человеческим капиталом должна формироваться на основе принципа преобладания самофинансирования высших образовательных учреждений. В настоящее время заработная плата выплачивается ученым-преподавателям их высшим образовательным учреждением, но из средств государственного бюджета. То есть само высшее образовательное учреждение выступает в качестве посредника, и практически не может влиять на размер оплаты труда своих сотрудников.

В результате заработная плата выплачивается ученому-преподавателю, исходя из его ставки (количества отработанных часов), и система материального стимулирования практически отсутствует. Если заработная плата у всех одинаковая, то нет смысла прикладывать больше усилий, чем требуется. Чтобы увеличить свой доход, ученый-преподаватель должен на конкурсной основе участвовать в грантах, что является нестабильным и далеко не всегда справедливым источником дохода.

Для обеспечения инновационного развития высшее образовательное учреждение должно иметь возможность оказывать значительное влияние на размер заработной платы своих сотрудников. Более того, необходим их постепенный переход от дотационного хозяйственного существования к самостоятельной предпринимательской деятельности и самофинансированию.

В настоящее время государство предоставляет возможность широким массам студентов обучаться на бесплатной для них основе из средств государственного бюджета. Это не позволяет высшим образовательным учреждениям привлекать достаточное количество студентов для обучения на платной основе и обеспечивать самофинансирование, что обуславливает их высокую зависимость от государственного финансирования.

Сокращение числа бюджетных мест в высших образовательных учреждениях позволит не только обеспечить их самофинансирование за счет более успешного привлечения студентов на платное обучение, но и сэкономить средства государственного бюджета. Также целесообразно развивать систему предоставления высшими образовательными учреждениями платных услуг для частного бизнеса, что является дополнительным источником их дохода.

Правовая подсистема в управлении человеческим капиталом требует модернизации. Государство в системе высшего образования является не только создателем «правил игры», но и непосредственным участником рыночных отношений, так как многие современные российские учреждения высшего образования являются государственными, а также государство размещает заказ на подготовку определенных специалистов.

Следует отметить, что за последние несколько лет государственные стандарты и нормативы управления человеческим капиталом неоднократно изменялись, они были недоработаны и далеки от реальной практики высших образовательных учреждений. Такое постоянное введение новых требований только подрывало мотивацию и увеличивало уровень неопределенности в сфере высшего образования.

Для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования необходим новый, более гибкий подход к формированию государственных стандартов и нормативов относительно управления человеческим капиталом. Этот подход должен максимально учитывать возможности сотрудников высших образовательных учреждений и устанавливать нормы, исходя из практического опыта.

Правовая подсистема в управлении человеческим капиталом системы высшего образования закладывается в Федеральном законе об образовании, а также в федеральных образовательных стандартах (далее — ФГОС).

Социально-психологическая подсистема в управлении человеческим капиталом в настоящее время формируется хаотично, что обуславливает ее низкую эффективность. Во многих высших образовательных учреждениях практически не уделяется внимания вопросам управления организационной культурой и конфликтами.

Для построения организационной культуры, ориентированной на внедрение инноваций, необходимо наладить обмен опытом внутри каждого факультета. В настоящее время ученые активно обмениваются опытом со своими коллегами из других высших образовательных учреждений, но зачастую мало знакомы с результатами исследований своих коллег. Поэтому необходима организация внутренних конференций с представлением докладов сотрудников своего высшего образовательного учреждения.

Далее дадим характеристику системы высшего образования на примере Самарской области.

Высокий научно-образовательный потенциал жителей Самарской области следует считать важнейшим фактором, который определяет конкурентоспособность и инновационный потенциал региона. Применительно к оценке индекса развития инновационного потенциала, Самарская область находится на девятом месте в России и на третьем месте в границах Приволжского федерального округа.

Если оценивать уровень среднего и высшего образования, то необходимо отметить, что Самарская область здесь занимает важные лидирующие позиции применительно к границам Приволжского федерального округа и среди регионов России — соответственно 13-е и 7-е место (см. табл. 2).

Таблица 2
Уровень образованности населения Самарской области (возраст 15 лет, более — оценка на 1 000 жителей с возрастом 15 лет, более)

Уровень образованности	Место Самарской области:	
	в России	В границах Приволжского федерального округа
Профессиональная образ.:	10	1
— высшее образование	7	1
— среднее образование	13	1
— начальное образование	6	15

Источник: [4].

Важным показателем, характеризующим результаты функционирования участников системы высшего образования Самарской области, следует считать уровень достигнутого профессионального образования жителей региона. По уровню средней профессиональной, высшей и послевузовской образованности Самарская область сегодня превышает среднестатистические показатели в границах Приволжского федерального округа и по России и занимает 1-е и 7-е место соответственно. Следует также отметить, что более 60 % всего занятого населения Самарской области получило среднее профессиональное и высшее образование,

в том числе и послевузовское образование (по России данный показатель составляет 59 %, в границах Приволжского федерального округа — 56 %). Если рассматривать городскую местность Самарской области, показатель образованности составит 64 %, применительно к сельской местности показатель образованности равен 50 %.

Высшие учебные заведения Самарской области осуществляют подготовку кадров для 19 отраслей экономики по более чем 400 специальностям и направлениям подготовки высшего образования, научным специальностям, ведут дополнительную подготовку и переподготовку работников социально-экономической сферы региона. Охват молодежи в возрасте 17–25 лет образовательными программами высшего образования в 2014 году составил 4,7 % [5].

Следует также отметить, что конкурентоспособность вузов Самарской области подтверждена динамикой увеличения численности студентов, которые приехали получать высшее образование в регион из стран дальнего и ближнего зарубежья, прочих регионов России.

Активно в системе ВО Самарской области идет работа, связанная с созданием системы объектов результатов научной и инновационной деятельности вузов, по закреплению прав в отношении данных объектов: среди регионов России по итогам 2014 года Самарская область по числу заявок находилась:

— в отношении регистрации полезных моделей — на 6-м месте (применительно к Приволжскому федеральному округу — на 2-м месте) [6];

— в отношении изобретений — на 11-м месте (применительно к Приволжскому федеральному округу — на 3-м месте);

— в отношении регистрации товарных знаков — на 11-м месте (применительно к Приволжскому федеральному округу — на 3-м месте).

Проведенный в исследовании анализ показал, что рассматривая сферу высшего образования как важнейший ресурс социально-экономического развития региона, Правительство Самарской области оказывает значительную поддержку научному сообществу, выделяя гранты на осуществление научных исследований и разработок в области фундаментальной и прикладной науки, поощряя премиями авторов наиболее перспективных проектов. Ежегодно на указанные цели из областного бюджета выделяется около 30 млн руб. [7].

В Самарской области сформирована развитая вузовская наука и система ВО, которые представляют широкий по формам, видам, содержанию спектр инновационных разработок и образовательных услуг, являющихся потенциалом для экономического роста народного хозяйства и повышения уровня благосостояния населения региона. Также система ВО Самарской области имеет достаточный человеческий капитал для интенсификации и повышения эффективности ведения научной и инновационной деятельности в регионе и в системе. Для этого вузы в системе ВО Самарской области обладают достаточным квалификационным и компетентностным уровнем.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беспалов В. Н. Экономика и управление реформой образования в регионе // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2008. № 2 (6). С. 17–24.
2. Гринько В. С. Роль и значение образования в развитии человеческого капитала // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2008. № 2 (6). С. 37–45.
3. Scott S. G., Bruce R. A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace // Academy of Management Journal. 1994. № 37 (3). С. 580–607.
4. Постановление Правительства Самарской области от 09 октября 2006 года № 129 «Стратегия социально-экономического развития Самарской области на период до 2020 года» [Электронный ресурс] // АО «Кодекс» [веб-сайт]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/945016085> (дата обращения: 10.01.2017).
5. Деятельность министерства, итоги [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области. Официальный сайт. URL: <http://economy-old.samregion.ru/activity/innovacii/invacinnii/25669> (дата обращения: 10.01.2017). Загл. с экрана.
6. Макроэкономика [Электронный ресурс] / Правительство Самарской области. Официальный сайт. URL: http://www.samregion.ru/economy/inn_potential. (дата обращения: 10.01.2017). Загл. с экрана.
7. Самарастат [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: <http://samarastat.gks.ru>. (дата обращения: 10.01.2017).

REFERENCES

1. Grinko V. S. The role and importance of education in human capital development // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2008. No. 2 (6). P. 37–45.
2. Bepalov V. N. The economics and management of education reform in the region // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2008. No. 2 (6). P. 17–24.
3. Scott S. G., Bruce R. A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace // Academy of Management Journal. 1994. No. 37 (3). P. 580–607.
4. The resolution of the Government of the Samara region on October 09, 2006 No. 129 «Strategy for socio-economic development of the Samara region for the period until 2020» [Electronic resource] // JSC «Code» [web-site]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/945016085> (date of viewing: 10.01.2017).
5. The activities of the Ministry, the results [Electronic resource] // The Ministry of economic development, investments and trade of Samara region. Official site. URL: <http://economy-old.samregion.ru/activity/innovacii/invacinnii/25669> (date of viewing: 10.01.2017). Screen title.
6. Macroeconomics [Electronic resource] / The government of the Samara region. Official site. URL: http://www.samregion.ru/economy/inn_potential. (date of viewing: 10.01.2017). Screen title.
7. Samarastat [Electronic resource] // Federal State Statistical Service. Official site. URL: <http://samarastat.gks.ru>. (date of viewing: 10.01.2017).

Как цитировать статью: Бездудная А. Г., Чечина О. С. Особенности формирования человеческого капитала в сфере высшего образования // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 1 (38). С. 20–24.

For citation: Bezdudnaya A. H., Chechina O. S. Features of formation of human capital in higher education // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 1 (38). P. 20–24.