

## Формирование человеческого капитала университета

*Герасимов Александр Олегович*  
*Сибирский федеральный университет*  
*Студент*

*Титиберия Роман Роландиевич*  
*Красноярский государственный аграрный университет*  
*Студент*

### Аннотация

Статья посвящена исследованию основных вопросов понимания сущности человеческого капитала, необходимости его формирования в условиях новых потребностей страны и вызовов времени. В работе представлен взгляд на современные тенденции развития университетов и их основной роли в достижении поставленных стратегических целей территорий. Человеческий капитал университета может выступать в качестве держателя инновационных технологий, новых знаний, а также инструментов управления, подготовки специалистов готовых и способных вносить свои компетенции в реалии экономики.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, образование, высшая школа, управление, университет, конкурентоспособность, инновации.

## Development of human resources at the University

*Gerasimov Alexander O.*  
*Siberian Federal University*  
*Student*

*Titiberiya Roman R.*  
*Krasnoyarsk State Agrarian University*  
*Student*

### Abstract

The article discusses major issues related to human resource, planning its development in the way which allows meeting modern demands of the country development and facing the challenges of time. The paper presents a view of current trends in universities development and their leading role in achieving strategic goals of their territories. The university human resource can act in capacity of a holder of innovative technologies, new knowledge and management tools; the university HR can be used as a centre for graduating professionals who are able and ready to contribute to meeting economic challenges of the country.

**Keywords:** human capital, education, services, higher school, management, university, competitiveness, innovations.

Достаточно много работ в отечественной и зарубежной литературе посвящены вопросам инновации, под которыми понимается конечный результат деятельности, в ходе которой был получен новый или усовершенствованный продукт, либо технологический, организационный процесс, используемый в практической деятельности. Сегодня все чаще ученые, профессиональное сообщество задают вопрос о том, что же все таки есть инновация. Мы придерживаемся следующего представления этого вопроса. Инновация - это материализованный результат, который менеджмент получает от вложения капитала в новую технику или технологию, в принципиально новые, или усовершенствованные формы организации производства, труда. Мы также относим инновации и к появлению новых приемов управления со всеми его функциями.

Известно, что переход нашей страны к экономике инновационного развития является стратегически важным направлением, где основным приоритетом становятся не только и не столько знания, сколько компетентность в виде высокого профессионализма сотрудников, творческие возможности, нестандартное мышление. Совершенно ясно, что развитие инновационного общества первоначально зависит от тех инвестиций, которые вложены в человеческий капитал [1; 2, 3]. Подтверждением тому является послание Федеральному Собранию первого марта 2018 г., где Президент РФ В.В. Путин заявил о необходимости «сбережения народа и приумножения человеческого капитала как главного богатства страны» [4].

Не случайно под эгидой Правительства РФ в России получило свое развитие видение в отношении Национальной рамки квалификаций, разработаны и внедряются профессиональные стандарты, все большее внимание уделяется качеству образования в образовательных учреждениях страны всех уровней подготовки [5].

Инновационная экономика характеризуется переходом к ускоренным темпам автоматизации основных технологических процессов, активным вхождением во все сферы производства и, безусловно, в нашу повседневную жизнь, информационно - телекоммуникационных технологий. Понятно, что для стратегического развития страны и экономики сегодня как никогда мы нуждаемся в высококвалифицированных кадрах, готовых и способных к достижению поставленных задач. И мы вновь говорим об экономике, основанной на знаниях [6].

На каждом из состоявшихся в России за последний год экономических форумах, так или иначе, говорили о человеческом капитале, который по сути своей и является главной движущей силой социально-экономического развития государства. Особое внимание привлекает к себе вопрос формирования человеческого капитала при реализации кластерной политики развития регионов [7]. Человеческий капитал – это то, что является фундаментом для развития страны, любой компании, организации. Он

выступает как совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Если рассмотреть вопрос в историческом контексте, то первоначально под человеческим капиталом понимались инвестиции в человека, которые направлены на повышение его способности к труду, то есть речь шла об образовании и профессиональных навыках. По мнению Толстых А.В. сегодня человеческий капитал выступает как необходимость для экономического развития общества и не только. В него входят образованная часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среда обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития [8].

Анализируя работы отечественных и зарубежных специалистов, мы пришли к выводу, что человеческий капитал должен формироваться на основе инвестиций, а накопленные человеком знания, навыки, способности будут содействовать росту его производительности и заработка [9; 10].

Одним из спорных остается вопрос формирования человеческого капитала, который нужно исследовать как процесс поиска, возобновления и усовершенствования высококачественных продуктивных характеристик человека, с которыми он выступает в общественном производстве. Мы обнаружили факторы, от которых зависит формирование этого феномена. Безусловно речь идет о социально-демографической, институциональной, социально-ментальной, производственной и других весьма значимых характеристиках. В нашей работе мы придерживаемся мнения Каменецкого В.А о решающей роли интеллектуального капитала, тех, кто создает книги, технологии, новые продукты, услуги, материалы. Это позволяет использовать результаты научного анализа интеллектуального капитала для изучения других видов человеческого капитала [11].

Нет сомнений в то, что именно человеческий капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. Однако не все руководители рассматривают человеческий ресурс, знания, опыт, профессиональную подготовку как материальный, скорее они склоняются к нематериальной сущности человеческого капитала. Обратим внимание на тот факт, что человеческие ресурсы станут капиталом только тогда, когда начнут приносить доход и создавать богатство.

Процесс накопления человеческого капитала носит весьма длительный характер. К нему относят учебу в школе, колледже, университете, становление на производстве, затем уже повышение квалификации, и, конечно, самообразование, саморазвитие, в общем речь идет о непрерывности процесса обучения и развития персонала [12].

Весьма серьезное внимание сегодня нацелено на реформирование системы высшего образования в России. Ведущие университеты являются держателями значительного потенциала и вносят вклад в развитие человеческого капитала. Политика Министерства образования и науки, а теперь согласно Указа Президента РФ от 15 мая 2018 года Министерство

науки и высшего образования выступает в качестве мотиватора перед университетом для формирования, развития и продвижения технологических инноваций. Вряд ли кто еще так знает региональные проблемы социально-экономического развития территории и направляет свои научные исследования к нуждам промышленности и организаций региона. В свою очередь бизнес-сообщество должно уметь определять свой запрос на исследование. При таких условиях университет будет выступать в качестве игрока, который способен вводить и развивать инновационные процессы в развитие региона.

Для реализации столь высокой миссии необходимо формировать человеческий капитал, для чего нужны новые механизмы в виде альтернативных источников финансирования образовательной и научной деятельности вузов через государственные фонды, средства бизнеса, собственные средства вузов, гранты, образовательные кредиты, эндаумент-фонды и др. Одним из удачных последних проектов можно назвать Проект, направленный на повышение международной конкурентоспособности университетов 5-100, который дал мощный толчок для развития научного потенциала, узнаваемости российских вузов в зарубежной академической среде. Ряд университетов на старте проекта проработали вопросы осмысления необходимого имеющегося арсенала и принципиально новых инструментов для получения ожидаемого результата. Так, например, в работах сибирских авторов представлен алгоритм действий при разработке компетентностной модели университета на примере Сибирского федерального университета. Здесь рассмотрены понятия компетенций и содержание компетентностной модели университета. Интересным является тот факт, что эти вопросы прорабатывали научно-педагогические, управленческие кадры университета, входящие в его кадровый резерв. Речь идет о будущем человеческом капитале, который сам ставит задачи развития и пишет свою стратегию [13; 14]. Напомним, что целью создания федеральных университетов была идея о формировании фундамента развития социальной и экономической сферы федеральных округов.

Государственная поддержка направлена на развитие ведущих вузов РФ, в частности, Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (МГУ) и Санкт-петербургского государственного университета (СПбГУ). Для решения задач развития страны государство оказывает поддержку федеральным, национальным исследовательским университетам в части модернизации научно-исследовательского процесса и инновационной деятельности. Мы вновь обращаемся к процессам развития кооперации российских вузов и производственных предприятий. Еще одним важным механизмом в развитии человеческого капитала университета, на наш взгляд, является привлечение ведущих учёных мира, в том числе наших бывших соотечественников.

Анализ источников показал, что в качестве стратегической миссии университетов на сегодня выступает увеличение человеческого капитала за счет реализации инновационных услуг и разработок. Конечно, решить

поставленные задачи и достигнуть цели можно в случае внедрения новых механизмов управления, когда вуз выступает в роли синергизатора образования, науки и бизнеса. Помимо прочего необходима смена ментальности преподавательского состава, трансформации методов обучения студенчества, построение новых моделей компетенций. Эти и другие шаги позволят в перспективе университету стать центрами инновационного технологического развития и подготовки кадров международного уровня.

### Библиографический список

1. Anopchenko T., Lazareva E., Bagdasaryan I.S., Vasileva Z.A., Almabekova O.A. Human resource innovative management using the tools of econometrics // В сборнике: 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS (SGEM 2015) 2015. С. 393-399.
2. Bagdasaryan I.S., Safonova O.N., Vasileva Z.A., Almabekova O.A., Popova I. Factors of innovative development of socio-economic system of the region // В сборнике: 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS (SGEM 2015) 2015. С. 275-282.
3. Belyakova G.Ya., Vcherashny P., Vasileva Z.A., Bagdasaryan I.S., Almabekova O.A. Infrastructure provision for innovative development of territories // В сборнике: 2nd International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS (SGEM 2015) 2015. С. 445-452.
4. Послание Президента России В.В. Путина Федеральному Собранию 1 марта 2018 года / В. Путин// kremlin.ru/events/president/news
5. Багдасарьян И.С., Сочнева Е.Н., Сафонова О.Н. Проблемы внедрения системы профессиональных квалификаций в региональном аспекте // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2016. № 3 (19). С. 14-21.
6. Ладейников В.С. Формирование человеческого капитала вузами в условиях становления постиндустриального общества. М.: ВШЭ, 2017. С. 98.
7. Bagdasaryan I.S., Voubriask I., Stupina A.A. Cluster development // В сборнике: Восточный вектор: социально-экономическое развитие Красноярского края Сибирский федеральный университет, Институт управления бизнес-процессами и экономики. 2015. С. 13-16.
8. Толстых А.В. Опыт представления о человеческом капитале / Толстых А.В. // Социологические исследования. 2011. № 4. С. 141-144.
9. Матюнькова Н.Н., Багдасарьян И.С., Дудкина Г.В. Проблемы кадровой политики в современной организации // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2009. № 1. С. 20-22.
10. Кобзистая Ю.Г. Человеческий капитал понятие и особенности // Фундаментальные исследования. 2018. № 2. С. 118-122 URL: [www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42085](http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42085)
11. Каменецкий В.А. Главное в вопросе о человеческом капитале // Известия

- Московского государственного технического университета. МАМИ, 2013. Т. 1. № 4 (18). С. 295-299.
12. Каячев Г.Ф., Багдасарьян И.С. О Трансформации системы методов подготовки магистров по направлению "Менеджмент" в контексте реализации современной научно-образовательной парадигмы высшего образования // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 2. С. 167-173.
13. Багдасарьян И.С., Сочнева Е.Н. Кадровый резерв как инструмент выработки управленческих решений в университете // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 2 (108). С. 122-130
14. Багдасарьян И.С. Кадровый резерв: цели и задачи в развитии современного университета // В сборнике: Сибирь в XXI веке - новое освоение: подходы, стратегии, проекты. 2017.