

УДК 330.526.34

Е. Л. Водолажская

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Ключевые слова: инновационное развитие, инвестиционные проекты, инвестиционная активность, человеческие ресурсы.

Проведены исследования в области управления инвестиционной деятельностью в социальной сфере. В современных условиях процесс интеллектуализации инвестиций является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста, основанного на приоритете инновационного развития.

Keyword: innovation development, investment project, investment activity, human resource.

Taking place researches in area of management investment activity in social sphere. In modern conditions the process of intellectualization investments were the main importance of society and the main factor of economical rise, basics on the priority innovation activity.

В современных условиях сочетания государственных и рыночных подходов в функционировании высшей школы стало очевидно, что недостаточность бюджетных средств вызывает объективную необходимость повышения эффективности использования государственными вузами выделяемых общественных финансовых ресурсов - с одной стороны, и более широкого привлечения ими средств из внебюджетных источников - с другой стороны. Сложность системы высшего профессионального образования, ее многоцелевой, многофункциональный характер обуславливают многоаспектность модернизации существующего механизма с точки зрения обеспечения стабильного развития.

Исследования в области управления инвестиционной деятельностью в социальной сфере не являются традиционными для отечественной экономической науки, что объясняется, скорее, политическими причинами, нежели отсутствием потребности в критическом исследовании сложившейся практики ее инвестирования, в том числе, и в систему высшего профессионального образования. В современных условиях к этим проблемам необходимы научные подходы и практические решения, для которых характерно комплексное исследование процессов формирования и управления инвестиционной деятельностью в социальной сфере [1].

Важнейшая роль в структуре социальных инвестиций принадлежит инвестициям в сферу образования. При этом инвестиции в образование представляют собой вложения государства, корпораций и самого человека с целью максимальной своей адаптации к изменениям в обществе. Специфика этого процесса в системе образования заключается в следующем:

- в современных условиях процесс интеллектуализации инвестиций является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста, основанного на приоритете инновационного развития;

- процесс интеллектуализации инвестиций сопровождается трансформацией структурного строения источников инвестиций в системе образования;

- процесс интеллектуализации инвестиций приобретает все более значимый характер для инновационного развития национальной экономики;

- процесс интеллектуализации инвестиционной деятельности сопровождается ростом инвестиций в систему образования;

- процесс интеллектуализации инвестиционной деятельности проявляется также в специфике структурного строения источников инвестиций в сфере высшего профессионального образования, включающей бюджетные средства различного уровня, корпоративные инвестиции и личные средства граждан.

При этом систему высшего образования можно определить как экономическую систему, включающую совокупность экономических отношений, основанных на интересах, складывающихся между субъектами (участниками) этой системы по поводу инвестирования (вложения) в систему высшего образования посредством приобретения его услуг.

В результате чего можно представить экономическое содержание категории «образовательная услуга» как объекта инвестирования, в которой концентрированно отражаются сложные экономические отношения между субъектами инвестиционной деятельности в системе образования.

Классификация источников инвестиций в системе высшего профессионального образования с целью получения определенного дохода от полученного образования в будущем предполагает следующие:

- инвестирование за счет средств соответствующего бюджета – это затраты на образование в учебных заведениях (школа, средние специальные учебные заведения, высшие учебные заведения);

- инвестирование за счет средств компании, сотрудником которой является конкретный человек (затраты на переподготовку, повышение квалификации, дополнительное обучение и др.);

- инвестирование за счет личных средств граждан [2].

Одна из важнейших тенденций, отражающих современные процессы в инвестиционной деятельности в сфере образования, связана с тем, что по мере повышения уровня образования соотношение индивидуальных и общественных инвестиций в образование индивида меняется в пользу первых, поскольку нарастающие компоненты профессиональной подготовки делают эффект (выгоду) для индивида более значительным по сравнению с внешним эффектом для общества.

Основные характерные черты услуги и специфика ее производства и потребления, заключающиеся в следующем:

- услуги образовательных учреждений являются для инвестора на рынке одной из первейшей необходимостей, поскольку, как известно, получение образования является одной из наиболее важных ценностей в его жизни. На рынке образовательных услуг цена на эту услугу имеет тенденцию к росту более высокими темпами, чем происходит падение спроса на нее. Другими словами, эластичность спроса на образовательные услуги будет меньше единицы, что означает наличие неэластичного спроса. Такая особенность товара «образовательная услуга» служит одним из факторов увеличения темпов инфляции на рынке образовательных услуг по сравнению с ситуацией на других товарных рынках. По данным статистики темпы роста цен на образовательные услуги превышают средние темпы инфляции в экономике на 2,5-3,0%;

- образовательная услуга обладает свойством непредсказуемости, а ее качество во многом определяется только по конечному или промежуточному результату, по окончании обучения. Очевидно, что этот момент не всегда может найти свое отражение во взаиморасчетах между образовательным учреждением и инвестором. Образовательная услуга в большинстве своем в момент ее получения неотделима от источника ее оказания, что предопределяет существенное значение субъективного фактора производства и оказания образовательной услуги;

- образовательная услуга как товар обладает в большей степени непостоянством качества, чем другие услуги, зависящим от квалификации работника образовательного учреждения. Один и тот же образовательный процесс оказывают по-разному преподаватели с различным стажем, с неодинаковой базовой подготовкой;

- в большинстве случаев потребность в конкретной образовательной услуге возникает не у самого потребителя этой услуги (инвестора), как обычно, а определяется его производителем или работником образовательного учреждения. Причем погрешности при конкретизации необходимого объема образовательных программ и курсов могут иметь отрицательный результат для инвестора, сказывающийся на его материальном положении, а также в объеме упущенной им выгоды в будущем в результате неадекватности полученного образования [3].

Специфические особенности рынка образовательных услуг заключаются в противоречивом

единстве двух его составляющих. С одной стороны, это специфический рынок образовательных услуг, с другой стороны, это частично специфический рынок коммерческих услуг. С одной стороны, это возвышенное представление об альтруизме в науке, образованности и культуре, с другой стороны – экономическая форма, в которой данная деятельность носит характер предпринимательства, нацеленного на извлечение прибыли. Именно это внутреннее противоречие рынка образовательных услуг можно рассматривать как исходный момент возникновения особенностей функционирования отрасли в системе рыночных отношений, а, соответственно, инвестиционной деятельности его субъектов.

Важнейшей задачей инвестиционной деятельности любого субъекта рынка образовательных услуг, будь то вложения государства, корпораций или физических лиц, является задача определения уровня их эффективности, что можно детерминировать как основное условие принятия адекватных управленческих решений. Определение целесообразного и оптимального объема инвестиций в высшую школу невозможно без разработки соответствующих измерителей и методов определения эффективности государственных инвестиций в высшее образование.

Модернизация существующего механизма развития государственной системы высшего образования предполагает осуществление совокупности действий, способных стать составными звеньями и действенными рычагами прогрессивных изменений:

- оптимизацию объемов бюджетного финансирования вузов в соответствии с государственными потребностями на основе нормативно-подушевого финансирования затрат, определяемых по единым методикам, исключающим возможность субъективного подхода при планировании и финансировании вузов;
- внедрение государственных (муниципальных) заданий инвестирования образовательной деятельности в соответствии с прогнозами государственных и местных потребностей в кадрах соответствующих специальностей и квалификации;
- освоение новых инструментов инвестиционной деятельности, в частности, образовательных кредитов, образовательных субсидий из региональных и местных бюджетов, различных страховых программ по уровням образования, а также увеличения привлекаемых средств предприятий, банковских и других организаций для целевой подготовки требуемых специалистов;
- введение государством дополнительных налоговых льгот на частные инвестиции в систему высшего образования в целях стимулирования бизнеса и населения на вложение финансовых средств;
- создание при вузах специальных фондов развития, формируемых за счет государственных, муниципальных и частных источников;
- выделение субвенций из региональных бюджетов для реализации целевых региональных программ развития высшего образования [4].

Нацеленность на инновации предъявляет новые требования к менеджменту организаций. О том, какие знания необходимы руководителю, кото-

рый использует или планирует внедрить концепцию развития человеческих ресурсов или человеческого капитала.

Особенностью современного этапа экономического развития России является инновационная направленность. Инновации рождаются в турбулентной среде с высоким уровнем неопределенности. Чтобы умело действовать в таких условиях, необходимо ориентироваться на создание гибких структур, адаптивность, умение выстраивать партнерские отношения с клиентами и другими заинтересованными сторонами. Организации, ориентированные на инновации, опираются на новую философию управления, в основе которой следующие принципы:

- децентрализация власти;
- партнерство;
- принятие риска и неопределенности;
- коллективные усилия и коллективные результаты (работа в командах);
- культура доверия [5].

Нацеленность на инновации предъявляет новые требования к менеджменту организаций, к руководителям. Они должны обладать такими навыками, как синхронизация действий работников, создание и поддержание доверия, формирование эффективных команд, аккумуляция и распространение нового знания, созданного в организации, и, в том числе, знания о самой организации, выстраивание эффективных коммуникаций как внутри организации, так и за ее пределами. Инновационно-ориентированные организации предъявляют высокие требования к руководителям: необходимо развитое критическое мышление (рефлексивность), способность к обучению и переобучению, глубокое знание процессов создания интеллектуального капитала, понимание механизмов его воспроизводства.

Новые требования, предъявляемые к руководителям, ставят новые задачи перед системой переподготовки и повышения квалификации руководителей, потому что именно эти концепции позволяют сформировать управленческую философию, опирающуюся на идею создания возможностей, которая в полной мере соответствует инновационной экономике. Инновационное развитие – это, в первую очередь, поиск новых возможностей, которые подчас снимают ресурсные ограничения, тщательно оберегаемые представителями философии управления, исходящей из идеи экономии ресурсов [6].

Организационная концепция развития человеческих ресурсов - это результат интеграции общей стратегии развития бизнеса и управления человеческими ресурсами, обеспечение связи между которыми становится одним из ключевых видов деятельности в области управления персоналом. Отличительной особенностью деятельности по развитию человеческих ресурсов является комплексность: она не ограничивается экономическими аспектами, а включает социальные факторы, влияющие на достижение целей и результатов организации. И еще,

деятельность по развитию человеческих ресурсов направлена, с одной стороны, на глубокое изучение условий внешней среды, в том числе конкуренции на рынке труда, а с другой – на знание своей собственной организации, ее истории, культуры, специфики людей, работающих в ней.

В отличие от концепции развития человеческих ресурсов концепция развития человеческого капитала исходит из того, что человеческий капитал организации неоднороден, и ее ключевые компетенции создаются, главным образом, кадровым ядром (наиболее ценными, ключевыми сотрудниками). А значит, важнейшими задачами управления являются определение ключевых сотрудников и разработка дифференцированной политики управления персоналом [7,8].

Классические концепции управления персоналом (управление персоналом, управление человеческими ресурсами) имеют в своей основе идею оптимизации затрат на человеческие ресурсы, а не идею расширения возможностей развития организации на базе эффективного использования ее человеческого потенциала.

Активное развитие человеческих ресурсов основано на знаниях о механизмах согласования бизнес-стратегии со стратегией развития человеческих ресурсов (человеческого капитала), основанные на исследованиях влияния практик управления персоналом на результативность и эффективность организации. Это также знания о методах согласования бизнес-стратегии, стратегии развития человеческих ресурсов и кадровой политики организации, о способах оценки экономической эффективности управленческих решений по развитию человеческих ресурсов, о методах идентификации ключевых (особо ценных) сотрудников, о лучших практиках в области развития человеческих ресурсов и человеческого капитала.

Литература

1. Ужакина, Ю. И. Корпоративное обучение: оптимизация расходов / Ю. И. Ужакина // Управление персоналом. – 2009. - №2. – С. 19 – 23.
2. Садовничий, В. А. Как посчитать качество образования / В. А. Садовничий, В. Н. Кружалин, И. О. Артюхина // Эксперт. – 2008. - №14. – С. 59 - 73.
3. Назмутдинова, А. Р. Развитие региональной инфраструктуры сферы услуг : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А. Р. Назмутдинова. – Казань., 2009. – 16 с.
4. Городецкая, В. В. Обучение в ситуации экономической нестабильности / В. В. Городецкая // Управление развитием персонала. – 2009. - №3 (19). – С. 214 – 221.
5. Полещук, Л. М. Стратегия управления интеллектуальной собственностью в инновационном процессе / Л. М. Полещук. // ИС. Промышленная собственность. - 2009. - №4. - С. 25 - 27.
6. Итоги деятельности ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет» Отчет ректора КГТУ за 2008 - 2009 учебный год. // www.kstu.ru.
7. Водолажская, Е. Л. Инвестиции фирмы в профессиональные кадры / Е. Л. Водолажская, В. В. Авилова // Вестник Казан. технол. ун-та. - 2009. - №2. – С. 11 – 17.
8. Курамшина, К. С. Совершенствование методов оценки экономической эффективности инновационных проектов сферы образования / К. С. Курамшина, С. Ш. Останина // Вестник Казан. технол. ун-та. - 2012. – Т. 15. - №14 – С. 262 -264.