

Реализацией инвестиционного характера труда когнитивного работника является его непрерывное образование на протяжении всей жизни, основы которого закладываются в высшем учебном заведении как учреждении, в котором впервые осуществляются инвестиции в инновационный человеческий капитал. Реализация сетевого характера труда когнитивного работника основывается на постоянном обновлении его знания за счет интеракций с коллегами в рамках сетевых структур. Обновление собственных знаний когнитивным работником характеризует его образовательную траекторию как непрерывную. В итоге мы можем утверждать, что инвестиционный и сетевой характер труда когнитивного работника основывается на его непрерывном образовании. Наибольшее значение для организации начинает приобретать ее интеллектуальный капитал. Процесс использования инновационного человеческого капитала в рамках института экономики мы рассматриваем как конвертацию в интеллектуальный капитал предприятия. В данной статье мы попытаемся рассмотреть стимулирование социального заказа на инновационный человеческий капитал как один из способов развития интеллектуального капитала. Анализ различных теорий социального развития: теории человеческого капитала, концепций качества населения, качества жизни, развития человеческого потенциала, человеческого развития, устойчивого развития выявил, что показатели развития системы непрерывного образования являются базовыми индикаторами для всех теорий социального развития. Социальное развитие современного общества, в котором знание является экономическим, производственным ресурсом, требует нового, постоянно обновляемого образования – непрерывного образования. Образование в современном обществе не может носить законченного характера, процесс обновления знания непрерывный, он требует непрерывного образования. Необходимость развития непрерывного образования показывают результаты исследования авторов инновационного человеческого капитала как средства развития инвестиционного характера труда когнитивных работников. Полученные результаты позволяют говорить о малой востребованности инновационного человеческого капитала при поступлении в вуз и резким снижением ее до крайне низкого уровня по мере обучения в вузе [1]. Использование инновационного человеческого капитала в работе предполагает постоянное обновление специальных знаний, так как инновационные технологии априори всегда новые, для их применения нужны наиболее актуальные знания. Следовательно, низкая актуальность инновационного человеческого капитала, как необходимого ресурса для выполнения производственных задач на рабочем месте, приводит к снижению актуальности непрерывного образования. Данная тенденция подтверждается крайне низким уровнем обучения на профессиональных курсах [2]. Исходя из всего вышеизложенного, важной становится проблема актуализации инновационного человеческого капитала,

устойчивый спрос на которой приведет к повышению инвестиционного и сетевого характера труда когнитивных работников, который направлен на получение непрерывного образования, в итоге способствующего социальному развитию общества [3]. Наиболее обоснованным видится решение проблемы актуализации инновационного человеческого капитала через стимулирование увеличения социального заказа на него. Стимулирование социального заказа на инновационный человеческий капитал Современный уровень развития науки предполагает использование междисциплинарных и межпредметных способов решения общественно значимых задач. Вектором развития РФ в ближайшие годы должна стать программа широкой модернизации экономики, с целью преодоления ее ресурсоориентированности и перехода на путь инновационного развития. Главным источником развития общества в новых условиях становятся знания; сырьевая экономика должна уступить место экономике знаний, инструментом формирования которых выступает инновационный человеческий капитал. Общественное развитие не приемлет директивных посылов, происходит лишь при наличии социального заказа на те или иные изменения. Социальный заказ на инновационный человеческий капитал хаотичен, во многом это связано с многоаспектностью самого понятия инновации. Успешность модернизационных процессов в российском обществе во многом зависит от выбора верной методологии формирования социального заказа на инновационный человеческий капитал. Методика определения модели социального заказа на инновационный человеческий капитал позволяет выявить воздействия его производителя (высшее учебное заведение) на его потребителей (абитуриентов, студентов, бизнес-сообщество, государство). Составление модели социального заказа является частным случаем проявления социального планирования как механизма комплексного решения проблем социального развития. Планирование социального заказа на инновационный человеческий капитал возможно только как индикативное, не жесткое, рекомендательное планирование, более точно этот процесс можно определить как стимулирование. Оно должно базироваться на самостоятельности и ответственности социальных субъектов, включенных в группы, коллективы, сетевые сообщества, в которых проявляются их креативность; способность развиваться, обучаемость, мобильность. Важно осознавать, что человек и коллективы формируют собственные образы будущего и ставят собственные цели, на которые можно влиять только в рамках партнерских взаимодействий. Ранее нами было определено, что инновационный человеческий капитал является средством когнитивного труда работников, используемым ими при реализации инвестиционного и сетевого характера данного типа труда. В качестве особенностей инвестиционных стратегий вложения в инновационный человеческий капитал нами существует два типа мотивов профессионального самоопределения студентов до поступления в вуз и вовремя его обучения.

Данные мотивы инвестирования соответствуют разным потребителям инновационного человеческого капитала: абитуриентам и студентам. Следовательно, развитие инновационного человеческого капитала как показателя инвестиционного характера когнитивного труда следует рассматривать через стимулирования социального заказа на него со стороны абитуриентов и студентов. Формирование социального заказа на инновационный человеческий капитал предполагает то, что субъекты социального заказа будут готовы осуществлять в него инвестиции. Следует различать три типа инвестиций: 1. Инвестиции «в массу индивидов» и иногда особые инвестиции в выделенных людей. Например, все дети получают общее образование, при этом выделяют особых (одаренных детей, детей-инвалидов и др.) и делают дополнительные инвестиции. Данный тип инвестиций характерен для инвестиций в общий человеческий капитал. 2. Инвестиции «в группы и сообщества». Инвестиции делаются в выбранные группы (коллективы, «команды», которые, будучи развиты, далее задействуются в проектах). 3. Инвестиции в среду (в которой живут и действуют индивиды и группы и в которой они могут активно наращивать собственный «капитал»). Второй и третий типы инвестиций характерны для инвестиций в инновационный человеческий капитал. Условно второй тип инвестиций можно охарактеризовать как инвестиции в бизнес-проекты, а третий - в инновационную среду. В рамках принятой нами методологии участие в бизнес-проектах и развитие инновационной среды является показателем сетевого характера труда когнитивных работников. Соответственно, развитие инновационной среды и бизнес-проектов будет показателем сетевого характера когнитивного труда, а косвенно его можно отнести к показателям инвестиционного характера. Мы относим лишь косвенно, потому что потребителем инновационного человеческого капитала для бизнес-проектов выступает бизнес-сообщество (работодатель), а потребителем - для инновационной среды выступает государство (региональные органы власти). Их инвестиции направлены на реализацию бизнес-проектов и развитие инновационной среды, для которых необходимы работники с инновационным человеческим капиталом. Модель стимулирования социального заказа на инновационный человеческий капитал Социальный заказ на инновационный человеческий капитал мы понимаем как осознанный политическим классом, работодателями (в лице госорганов и бизнес-сообщества), и получателями образования (абитуриенты, студенты и их родители) потребности в инвестировании в него и организации сетевых форм его использования.. Следовательно, первым направлением стимулирования социального заказа на инновационный человеческий капитал является стимулирование инвестиций в инновационный человеческий капитал со стороны субъектов социального заказа (абитуриентов, студентов), а вторым - организация субъектами социального заказа (бизнес-сообществом и

государством) сетевой формы его использования. Принципиальная модель стимулирования социального заказа на инновационный человеческий капитал будет проходить на двух уровнях: инвестиционном и сетевом. Стимулируется социальный заказ со стороны потребителей инновационного человеческого капитала благодаря активизации деятельности его производителя – высшего учебного заведения. Деятельность вузов должна быть направлена на формирования устойчивого спроса на инновационный человеческий капитал со стороны абитуриентов, студентов, бизнес-сообщества и государства. Главным критерием оценки успешности стимулирования социального заказа выступает улучшение показателей непрерывного образования, как части социального развития региона. Мы будем рассматривать непрерывное образование как непрерывное профессиональное образование, что подчеркивает функциональную специфику получаемых знаний. Это образование, которое должно обеспечить непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков. Особенностью нашего подхода является то, что непрерывное образование рассматривается через призму развития инновационного человеческого капитала. Наша принципиальная позиция заключается в том, что развитие инновационного человеческого капитала как разновидности специального человеческого капитала отрасли не может быть ограничено внутрифирменным обучением. Оно должно проходить в высших учебных заведениях как учреждениях, функционирующих для подготовки кадров для экономики в целом. Бизнес-сообщество и региональные власти должны способствовать тому, чтобы деятельность вузов от трансляции предельно общих знаний преобразовалась в систему обучения специальным знаниям, применяем в конкретных отраслях экономики. В этой связи мы выделяем как основного производителя инновационного человеческого капитала высшее учебное заведение, которое предоставляет условия для формирования инновационного человеческого капитала его потребителям. В рамках вуза мы выделяем два типа производителей инновационного человеческого капитала: административно-управленческий аппарат вузов и профессорско-преподавательский состав вуза. Причем один из них изначально будет настроен на формирование другой формы человеческого капитала. Профессорско-преподавательскому составу проще и выгоднее транслировать общие знания, т.е. формировать общий человеческий капитал. Административно-управленческий аппарат вузов заинтересован в подготовке специалистов для как можно большего числа предприятий профильных отраслей. Следовательно, заинтересованность в развитии инновационного человеческого капитала имеют один его производитель, а другой его будет производить при определенных условиях. Для профессорско-преподавательского состава такие условия должен создать административно-управленческий аппарат вузов. Административно-управленческий аппарат вузов может принудить через материальные стимулы и правила внутреннего

распорядка профессорско-преподавательский состав вузов формировать инновационный человеческий капитал. Поэтому деятельность преподавателей вузов будет формой реализации стратегии административно-управленческого аппарата вузов. Аналогичные противоречия возникают и при определении потребностей в инновационном человеческом капитале со стороны работодателей и государства. Бизнес-сообщество заинтересовано в получении потенциальным работником узкоспециализированных знаний, применимых только на отдельной, конкретной фирме, т.е. формирование специального человеческого капитала фирмы. Региональные власти заинтересованы в развитии как можно большего числа предприятий приоритетных отраслей. Государство не может направлять деятельность бизнес-сообщества, оно может лишь ее регулировать, поощряя развитие инновационного человеческого капитала через развитие инновационной среды, позволяющей предприятиям участвовать в бизнес-проектах. Ввиду того, что главным критерием оценки успешности стимулирования социального заказа выступает улучшение показателей непрерывного образования, как части социального развития региона, для каждого субъекта социального заказа должны быть сформулированы свои показатели в зависимости от того как производитель - вуз - на него влияет. При этом следует учитывать, что влияние на абитуриентов и студентов связано со стимулированием их инвестиций в собственный инновационный человеческий капитал. Влияние на бизнес-сообщество и государство связано со стимулированием их на создание сетевых форм развития человеческого капитала в виде инновационной среды и бизнес-проектов. Указанная схема при применении ее для каждого субъекта социального заказа приобретает вид законченной модели «Стимулирования социального заказа на инновационный человеческий капитал», представленной в таблице 1.

Таблица 1 - Модель стимулирования социального заказа на инновационный человеческий капитал

Производитель	Потребители	Вуз	Школьники-абитуриенты, их родители (семьи)	Студенты	Бизнес-сообщество (работодатели)	Государство (региональные власти)	Административно-управленческий аппарат вузов	Профориентационная работа как система непрерывного образования	Учебный процесс в вузе как система непрерывного образования	Интеграция образования и производства как способ реализации бизнес-проектов	Образовательная среда вуза как главный компонент инновационной среды региона	Профессорско-преподавательский состав вузов
---------------	-------------	-----	--	----------	----------------------------------	-----------------------------------	--	--	---	---	--	---

Подводя итог, отметим, что предложенная модель стимулирования социального заказа на инновационный человеческий капитал приобретает вид воздействия производителя инновационного человеческого капитала на его потребителей. В результате мы получаем четыре варианта воздействия производителя на потребителя.