

С.А. Иванов

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Рассматриваются проблемы формирования человеческого потенциала, его новых свойств, необходимых для инновационной экономики. Приведены результаты исследований, проведенных под руководством автора, по оценке человеческого потенциала, факторов его развития и использования в научно-инновационной сфере.

Ключевые слова: человеческий потенциал; компетенции; социальная среда; профессиональное образование; научно-инновационная сфера; инновационная экономика.

We consider the problem of human potential development and its characteristics essential for innovation economy. The results of our own research concerning the assessment of the human potential, factors of its development and application in scientific and innovation sphere are offered.

Keywords: human potential; competences; social environment; vocational education; scientific and innovation sphere; innovation economy.

В условиях взятого страной курса на формирование инновационной экономики основной движущей силой экономического роста становится человеческий потенциал. От его качества, наличия свойств, необходимых для новой экономики России, зависит успех модернизации не только производства, но и общества в целом.

В Стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 года отмечено, что «одной из основных задач инновационного развития является создание условий для формирования у граждан следующих компетенций инновационной деятельности: способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому; способность к критическому мышлению; способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно, готовность к работе в команде и в высококонкурентной среде; владение иностранными языками, предполагающее способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению. Формирование таких компетенций предполагает адаптацию для этих целей не просто отдельных направлений социально-экономической политики <...>, но и общественной среды в целом, создание условий для свободы творчества и самовыражения, поощряющих и вознаграждающих людей, обладающих соответствующими компетенциями и достигающих успеха» [2. С. 36].

Какие факторы этой «общественной среды» непосредственно влияют на формирова-

ние тех или иных свойств человеческого потенциала, определяют развитие необходимых социальных, профессиональных компетенций. Эти факторы можно представить в виде следующей схемы на рис. 1.

Прежде всего, всю совокупность факторов следует разделить на так называемые формальные и неформальные факторы.

К формальным факторам относятся зафиксированные в законах, инструкциях, других регулирующих документах различного рода нормы, стандарты, приоритеты, определяющие поведение людей, отношения между ними. Неформальные факторы включают социальные нормы, стереотипы, паттерны, сложившиеся в социуме и укоренившиеся в общественном сознании как доминанты поведения.

Как формальные, так и неформальные факторы «общественной среды» можно дифференцировать и рассматривать в разрезе сегментов социального пространства,

Основными его сегментами являются, во-первых, собственно социальное пространство, в котором циркулируют, с одной стороны, нормы морали, обычаи, традиции, стереотипы (неформальные факторы), с другой стороны – формальные нормы и нормативы, задающие условия жизнедеятельности индивидов.

Важную роль в развитии человеческого потенциала играет корпоративное (экономическое пространство) – пространство формальных и неформальных отношений в трудовых коллективах, определяемых, с одной стороны, корпоративной культурой, с другой, предъявляемыми к работнику профессионально-квалификационными требованиями,

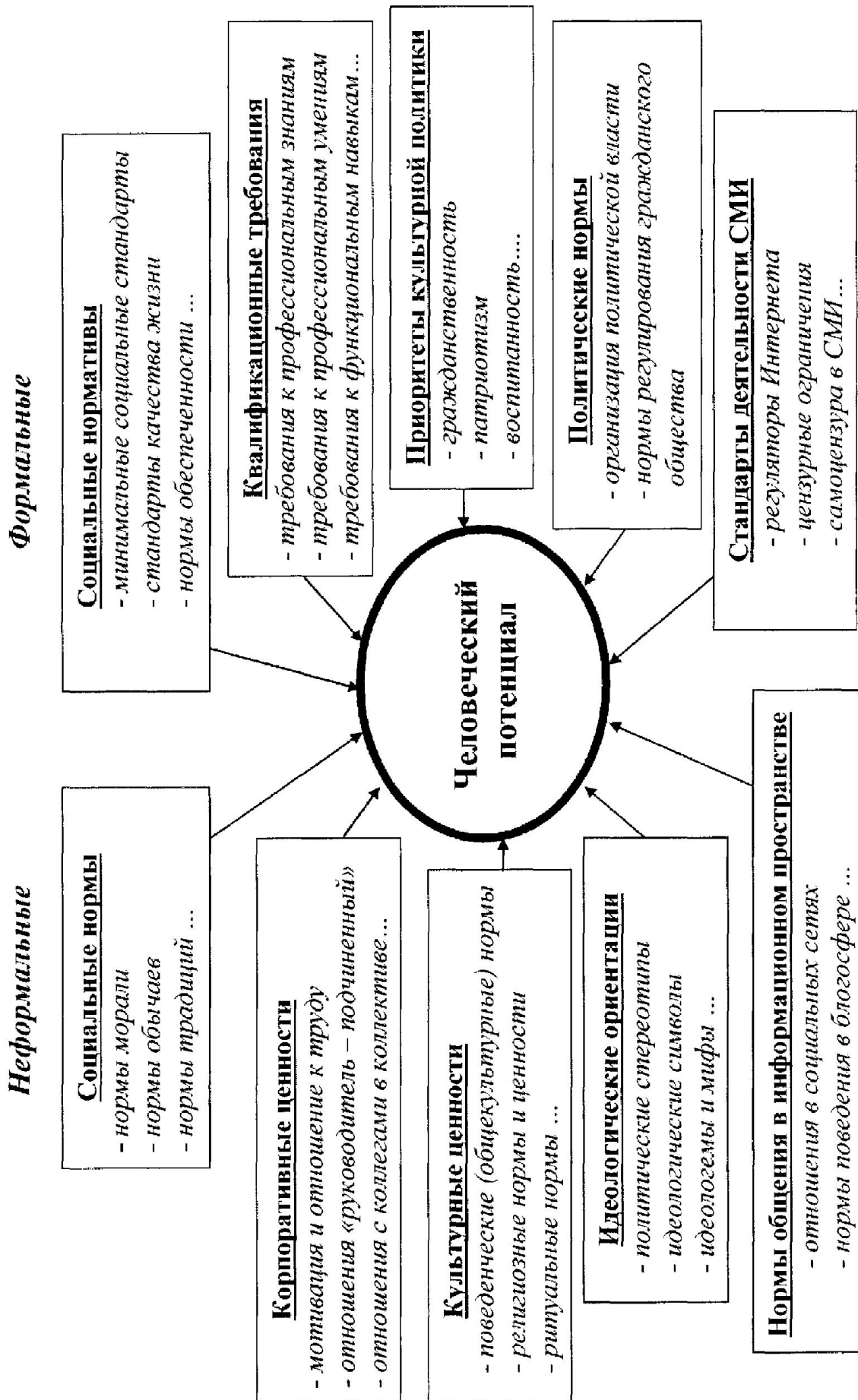


Рис. 1. Структура факторов общественной среды, определяющих развитие человеческого потенциала

профессиональными стандартами.

Одним из базовых сегментов общего социального пространства является культурное пространство. Именно неформальные и формальные культурные нормы, религиозные и семейные ценности задают траекторию социального поведения, формируют социальные компетенции индивидов.

Близкую к культурным ценностям и приоритетам роль играют и так называемые идеологические, политические ориентации, формально или неформально установленные регуляторы, приоритеты, стереотипы.

Огромную роль в формировании и развитии человеческого потенциала в современном информационном обществе играют также нормы и стандарты информационного пространства: стандарты деятельности средств массовой информации, нормы поведения в социальных сетях, блогосфере и т.п.

Исследования человеческого потенциала, а также социальной среды, в которой происходит его формирование, проведенные в 2011–2013 гг. сотрудниками Института проблем региональной экономики РАН, показали, что, по мнению экспертов, ни одна из составляющих этой среды не способствует сегодня в полной мере формированию необходимых инновационных свойств человеческого потенциала (рис. 2)¹.

Как видно из данных, приведенных на рис. 2, ни одна из составляющих социальной среды не воспринимается сегодня большинством экспертов в качестве фактора, способствующего развитию необходимых человеческих, инновационных качеств. Чаще всего о том, что данный сегмент социальной среды способствует развитию этого компонента человеческого потенциала, участники исследования говорили, оценивая отношения в сфере занятости: отношения в коллективах организаций между работниками, а также между работниками и руководителями. Да и в этом случае согласие с тезисом о том, что отношения в этой сфере способствуют развитию человеческого потенциала, высказывали примерно треть экспертов (33–35%).

Особые претензии участники опроса высказали в отношении информационного пространства, которое, по мнению большинства экспертов, разрушающе сегодня действует на человеческий потенциал. Лишь 16,5% респондентов высказали противоположную точ-

ку зрения, согласившись с тем, что средства массовой информации (телевидение, радио, пресса) тоже в какой-то мере позитивно воздействуют на процесс формирования «инновационного человека».

Участники опроса видят проблемы и в том, как сегодня участвуют в развитии человеческого потенциала трансформировавшиеся социальные нормы и ценности, культурная среда, в которой «вращаются» люди, виртуальное пространство (Интернет, социальные сети), которые затягивают все большее число россиян, особенно молодежи.

Как следствие, в сложившихся условиях процесс развития человеческого потенциала не приводит к формированию свойств, в том числе и профессиональных, которые востребованы современной инновационной экономикой. Действительно, как показали результаты того же исследования, подавляющее большинство экспертов отмечает отсутствие у действующих работников, а также у выпускников вузов, развитых в достаточной степени человеческих качеств, необходимых для работы на современных производствах (рис. 3).

Как видим, чаще всего участники исследования жаловались на то, что сегодня «многим проще быть исполнителями, чем выдвигать идеи и отстаивать их» (87,4%), «у многих людей не выработано стремление создавать что-то новое» (73,6%). При этом важно отметить, что три четверти экспертов признавали, что «даже при наличии способностей не все работники готовы к инновациям» (75,3%).

Вероятно, тот факт, что многие люди избирают для себя позицию: «мне проще быть исполнителем, чем предлагать и отстаивать собственные идеи», отчасти обусловлен не до конца изжившими себя стереотипами, сформировавшимися еще в условиях командной экономики. Тогда личная инициатива часто не поддерживалась, а иногда и наказывалась, а в цене было строгое выполнение плана. Однако представляется, что эта модель поведения детерминируется сегодня еще и новыми факторами: характером и размером вознаграждения за проявление инициативы, отношением к новатору со стороны руководства и пр.

Как преодолеть эти стереотипы, что надо сделать работодателям, чтобы мотивировать работников на участие в инновациях, а системе профессионального образования готовить выпускников, нацеленных на работу в научно-инновационной сфере и готовых к такой работе?

Представляется, что действовать здесь и системе профессионального образования, и «миру труда», надо, во-первых, согласованно, а во-вторых, учитывая потребности самих работников (или будущих работников).

Действительно, именно отсутствие моти-

¹ Было опрошено 88 экспертов, представляющих четыре субъекта РФ, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа (г. Санкт-Петербург, Ленинградская область, Республика Карелия, Псковская область), включая представителей реального сектора экономики, научно-инновационной сферы, системы подготовки кадров.

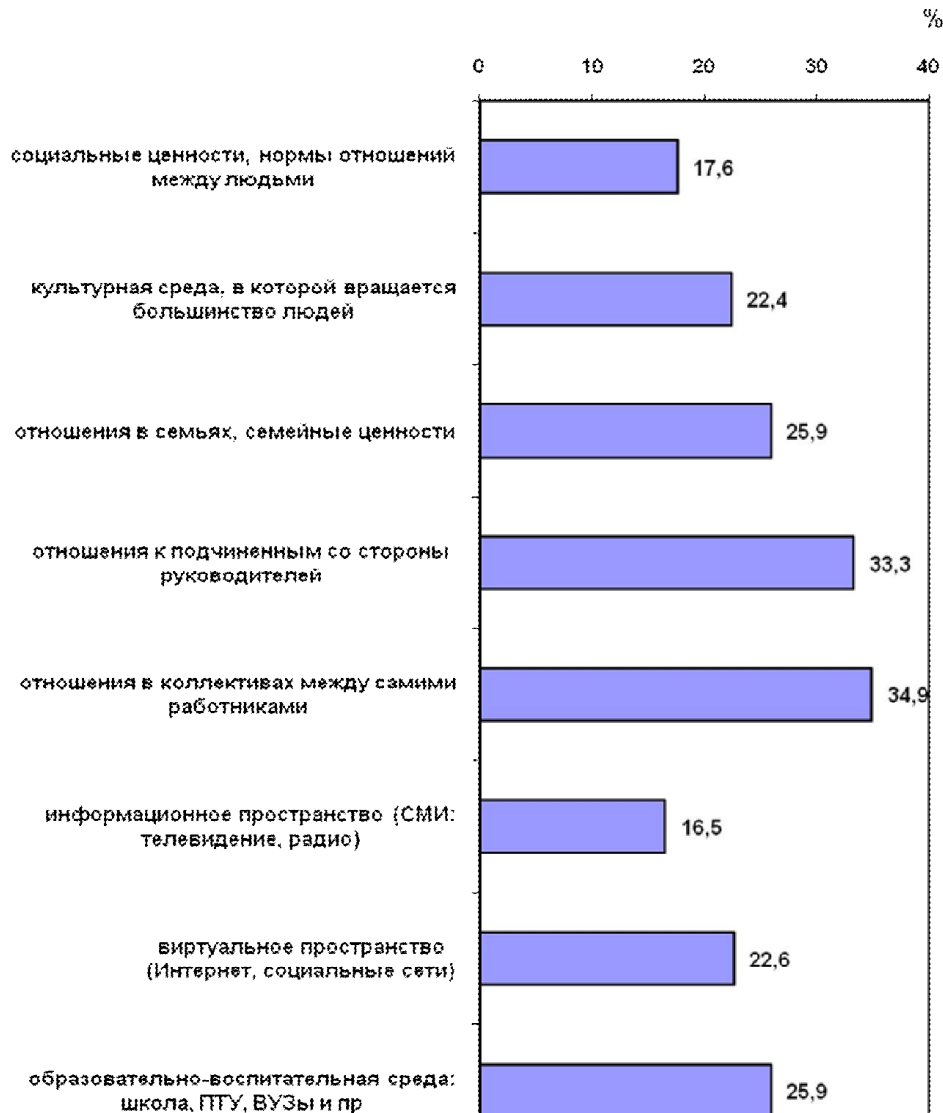


Рис. 2. Распределение ответов экспертов на вопрос «В какой мере, на Ваш взгляд, развитию необходимых человеческих, инновационных качеств способствуют сегодня сложившиеся условия жизни и работы большинства людей?» (удельный вес ответов «способствует»)

вазии у молодежи способствует ее инфантильности, в том числе и в отношении трудовой деятельности, которая, в свою очередь, порождена не всегда достаточно внимательным отношением работодателей, особенно к молодым специалистам.

Как показали результаты опроса выпускников петербургских вузов, закончивших обучение после 2008 года, аспирантов, проводящих исследования, студентов последних курсов вузов, совмещающих подготовку дипломов с работой в организациях научно-инновационной сферы, проведенного под руководством автора в 2013 г. Ресурсным центром «Центр социологических и интернет-исследований» СПбГУ, среди причин, которые тормозят сегодня вовлечение молодежи в инновационную сферу, можно назвать, в первую очередь, низкий уровень заработной пла-

ты молодых ученых и специалистов, неясность перспектив и возможностей карьерного роста, плохие условия для научной, инновационной деятельности (рис. 4).

Действительно, в современных условиях, когда за все приходится платить, размер заработной платы для молодых специалистов, недавних выпускников вуза, имеет существенное значение.

Научно-инновационная сфера, особенно сфера фундаментальной науки, не может похвастаться высокой оплатой труда своих работников, по сравнению, например, со сферой управления, финансов, рекламной деятельностью и пр. Ставка младшего научного сотрудника, имеющего ученую степень кандидата наук, составляет в государственных научных и образовательных учреждениях менее 20 тыс. рублей. Максимальный стартовый размер

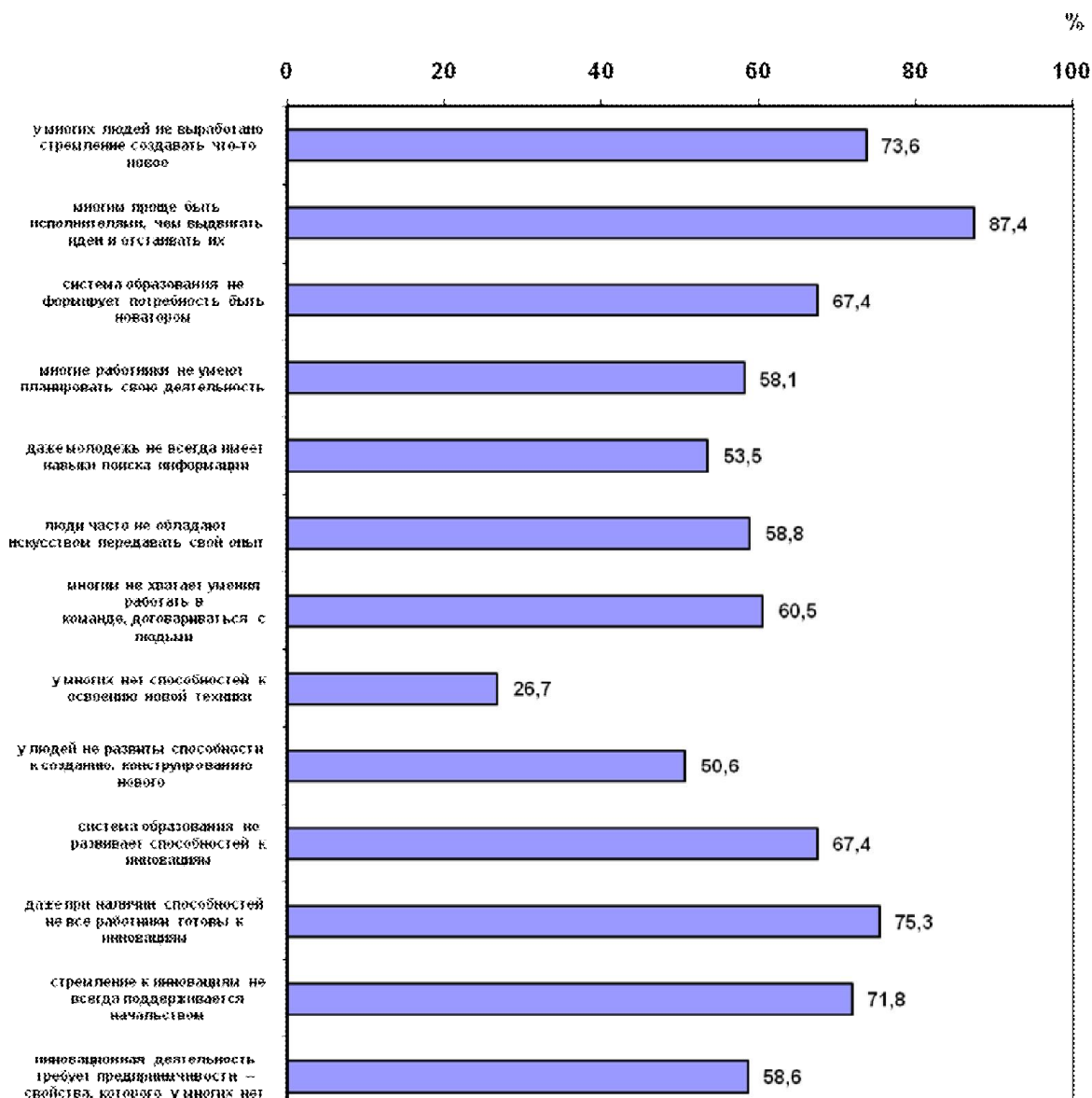


Рис. 3. Распределение ответов экспертов на вопрос «Что мешает людям быть более инициативными, творческими, работоспособными?» (сумма «согласных» и «скорее согласных» с данным суждением)

оплаты труда молодого специалиста в крупных научно-инновационных компаниях, в том числе выполняющих оборонные заказы, не превышает 25 тыс. рублей.

Однако для выпускников вуза помимо оплаты труда важным фактором является профессиональный и карьерный рост, возможности саморазвития и самореализации.

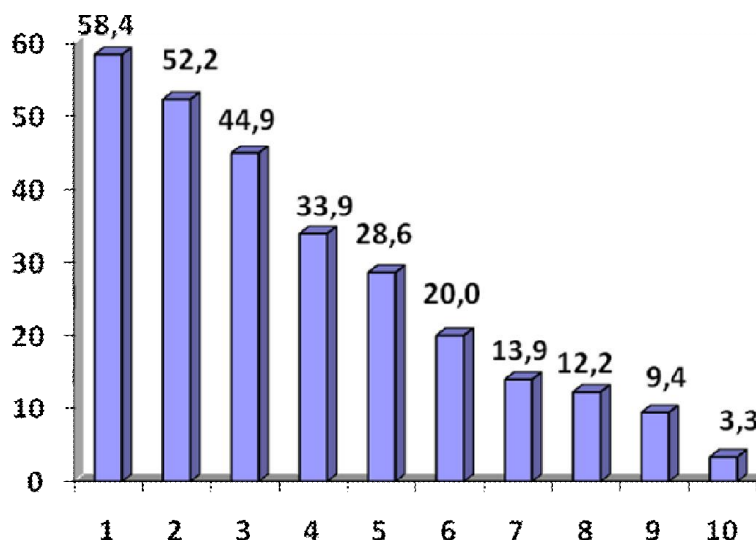
Более половины опрошенных (52,2%) считают, что переход их на работу в научно-инновационную сферу тормозит неясность перспектив и возможностей карьерного роста.

Низкая заработная плата, отсутствие видимых перспектив профессионального роста – вот тот негативный имидж научно-инновационной сферы, который отталкивает от нее выпускников вузов.

Эти факторы дополняются еще рядом других, также связанных, прежде всего, со сложившимся образом научно-инновационной сферы, условиями работы в ней.

Речь идет о том, что в представлениях молодежи в современных российских организациях научно-инновационной сферы нет необходимых условий для научной, инновационной деятельности (нет современного оборудования и пр.), отсутствуют социальные пакеты и пр.

Эти факторы не только подталкивают выпускников вузов к занятию иными видами экономической деятельности, но и мотивируют их искать работу по специальности за границей, где, как им кажется, созданы более благоприятные условия для ведения научной



- 1 – Низкий уровень заработной платы
 2 – Неясность перспектив и возможностей карьерного роста
 3 – Плохие условия для научной, инновационной деятельности (нет современного оборудования и пр.)
 4 – Отсутствие социальных пакетов, сложности с решением жилищной проблемы
 5 – Отсутствие интереса к научной, инновационной деятельности
 6 – Проблемы с повышением квалификации (обучение, стажировки и пр.)
 7 – Непрестижность работы в данной сфере
 8 – Отсутствие у молодежи социальных компетенций, личной коммуникабельности
 9 – Сложные отношения в современных научных коллективах, отсутствие творческой атмосферы
 10 – Другой вариант ответа

Рис. 4. Ранжированный рейтинг проблем, тормозящих вовлечение выпускников вузов в инновационную сферу (удельный вес ответов респондентов, %)

деятельности и есть достойная оплата труда.

В то же время следует отметить, что достаточно большая доля выпускников вузов в принципе не настроена на работу в научно-инновационной сфере. Около трети опрошенных заявили, что у них просто отсутствует интерес к научной, инновационной деятельности.

Как развивать этот интерес, как формировать у студентов установку на работу в научно-инновационной сфере, вообще тягу к инновациям, без которых невозможна модернизация российской экономики?

Ответы на эти вопросы самих студентов, аспирантов, недавних выпускников вузов говорят о том, что решение этой проблемы лежит на путях развития более тесных связей образовательных учреждений с научно-инновационной сферой, позволяющих вовлекать студентов в работу инновационных компаний еще на стадии обучения в вузе, а также через формирование инновационной инфраструктуры самих вузов.

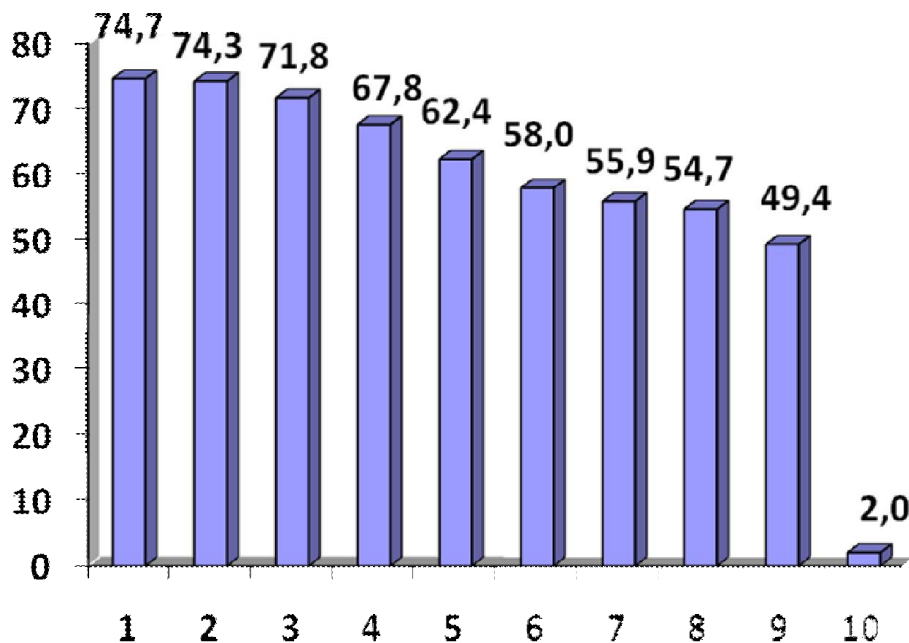
Общее распределение ответов респондентов на вопрос о том, каковы пути вовлечения выпускников вузов в научно-инновационную сферу, приведено на рис. 5.

Как можно видеть из данных, приведенных на рис. 5, для развития интереса к инновационной деятельности, формирования спо-

собностей и готовности работать после окончания вуза в организациях научно-инновационной сферы необходимо серьезно изменить структуру образовательного процесса. Вектор изменения – увеличение количества практических занятий, работа по реализации реальных инновационных проектов, желательно на самих предприятиях, но также и в вузе на базе хозяйственных обществ – малых инновационных предприятий (МИПов).

Одной из моделей образовательного процесса, особенно для студентов старших курсов, может стать организация дуальной системы подготовки кадров по типу той, что осуществлялась в системе вузов в СССР, но с активным вовлечением студентов в работу на малых инновационных предприятиях вузов, созданных в рамках федерального закона № 217-ФЗ. В любом случае, это должен быть процесс обучения, совмещенный с развитием практических навыков, которые успешнее всего формируются в реально работающих коллективах.

В целом, можно отметить, что, с одной стороны, система высшего профессионального образования нашей страны нуждается в продолжении модернизационного процесса, с другой стороны, в научно-инновационной сфере необходимо создать более привлекательные условия для молодых специалистов.



- 1 – Временное трудоустройство студентов (3-4 курсов) на партнерские предприятия по договору
- 2 – Привлечение студентов к работе на малых инновационных предприятиях, создаваемых на базе вузов
- 3 – Введение дуальной системы подготовки, чередующей обучение с работой по специальности (по примеру Германии или вузов в СССР)
- 4 – Более тесное знакомство студентов/выпускников и предприятий в период прохождения производственной и преддипломной практики
- 5 – Привлечение студентов к исследованиям через получение/предоставление грантов исследовательского характера по профилю подготовки
- 6 – Вовлечение студентов в работу временных трудовых коллективов, создаваемых для решения конкретных научно-исследовательских проблем
- 7 – Открытие при вузах инновационных бизнес-инкубаторов, технопарков и т.п.
- 8 – Привлечение студентов к участию в научных студенческих конференциях по профилю подготовки
- 9 – Привлечение студентов к работе студенческих научных обществ (СНО)
- 10 – Другое (что именно)

Рис. 5. Ранжированный ряд ответов респондентов на вопрос о том, каковы пути вовлечения выпускников вузов в научно-инновационную сферу, %

Сами же будущие выпускники должны также приложить усилия по развитию своего человеческого потенциала, формированию у себя инновационных компетенций, стать более креативными, ответственными, коммуникабельными, что также немаловажно для работы в инновационных компаниях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон РФ от 2 августа 2009 г. № 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». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства Рос-

сийской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Иванов С.А., Снопина С.М. Кадровый потенциал инновационной сферы в условиях трансформации социально-экономического пространства регионов России // Перспективы развития России и Германии как членов ВТО: сб. научных статей / под ред. Л.П. Совершаевой. СПб.: Изд-во ГУАП, 2013. С. 38-40.

4. Индикаторы науки–2014: стат. сб. М: Изд-во НИУ-ВШЭ, 2014. 400 с.

5. Келле В.Ж. Формирование инновационной инфраструктуры и молодежь // «Человеческий потенциал России»: информационно-исследовательский портал Московского гуманитарного университета. URL: <http://www.hdirussia.ru/2> (дата обращения: 20.05.2015).

6. Человеческий потенциал для инновационной экономики / под ред. д.э.н. С.А. Иванова; ИПРЭ РАН. СПб., 2011.