... и вложения обязательно окупятся!

инвестиции в человеческий капитал инновационного вуза: системный подход к управлению

Аннотация

Человеческий капитал вузов является важнейшим источником их конкурентных преимуществ и фактором инновационного развития высшей школы. Системный подход к управлению инвестициями в человеческий капитал позволяет рационально использовать ресурсы высшего учебного заведения для обеспечения стратегической направленности и эффективности инвестиций в формирование и развитие его человеческих активов.

Ключевые слова: инновации, университет, человеческий капитал, инвестиции, управление, система, стратегия, процесс, эффективность

Краковская Ирина Николаевна
канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики и логистики, Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева
krakovskayain@mail.ru

Формирование человеческого капитала теснейшим образом связано с развитием образования. «Сегодня образование необходимо рассматривать как производство человеческого капитала, важной составляющей которого является интеллектуальный капитал. Если учитывать возрастание роли человеческого капитала в тенденциях экономического и научно-технического развития, то нетрудно увидеть, что образование становится главной движущей силой развития современного общества», – отмечает Э.М. Коротков [2, С. 3]. Один из родоначальников теории «экономики знаний» профессор Принстонского университета Ф. Махлуп еще в 70-е гг. XX в. выдвинул идею о том, что самая значимая отрасль современной экономики – это образование, многосторонность которого проявляется в его связи с производством, наукой, рынком труда, информацией, ее хранением и распространением [7].

«Новые университеты» для «новой экономики»

Возрастающая значимость знаний как движущей силы экономического роста в глобальном контексте, появление глобального рынка образования

и инновационной продукции – отличительные черты последнего десятилетия XX и начала XXI века. Высшее образование постепенно становится массовым и непрерывным, интернационализируется, индивидуализируется.

Университеты в большинстве стран являются ключевым элементом не только системы образования, но и системы научных исследований. Но в эпоху формирования экономики знаний ограниченные бюджетные ресурсы оказались недостаточными для полноценного финансирования обучения «на протяжении всей жизни» всех желающих и способных к такому обучению, для обеспечения требуемой рынком труда индивидуализации образовательных программ, для активизации роли образовательных учреждений в инновационном развитии экономики.

В последние годы происходили и происходят существенные изменения в финансировании государственных систем высшего образования в разных странах, а также в механизмах распределения бюджетных средств между учебными заведениями [5]. С конца XX столетия университеты мира оказались перед необходимостью поиска способов включения в рыночную деятельность. Отражением этих процессов является появление целого ряда концептуальных моделей вузов нового предпринимательского или инновационного типа, таких как, например, *«отзывчивый», «предпринимательский», «проектно-ориентированный», «инновационный», «сетевой», «виртуальный»* университет и другие [1].

В современных вузах (и зарубежных, и отечественных) персонал выполняет не только педагогические, но и научные, административные, социальные функции, обладает предпринимательскими качествами, необходимыми для реализации исследовательских проектов и коммерциализации их результатов.

Человеческий капитал вузов

В новой парадигме университетов одна из главных ролей отводится их человеческому капиталу, в состав которого входят знания, навыки, творческие способности преподавателей и научных сотрудников, руководства вуза, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, докторантов, аспирантов и отчасти студентов.

университеты в большинстве стран являются ключевым элементом не только системы образования, но и системы научных исследований

Современный вуз как единый образовательно-научно-инновационный комплекс представляет собой так называемую обучающуюся организацию, в которой обучение происходит постоянно и непрерывно как составная часть рабочего процесса. В соответствии с международными стандартами ISO вузы должны обеспечивать свою работу персоналом соответствующей квалификации, определяя необходимый уровень компетенций сотрудников, организуя их подбор и обучение с должной эффективностью, мотивируя персонал к качественной работе [4, С. 96–102].

Поэтому управление инвестициями в человеческий капитал в вузах должно осуществляться на всех этапах жизненного цикла человеческого капитала – от определения потребности в человеческих активах, их формирования за счет внешних и внутренних источников до развития человеческого капитала, его использования, сохранения и выбытия.

В процессе управления необходимо учитывать следующие *особенности инвестиций в человеческий капитал в вузах*.

1. Двойственность инвестиций в человеческий капитал в образовательных учреждениях. С одной стороны, вуз развивает человеческий капитал персонала как источник своих конкурентных преимуществ, с другой – целью и одновременно ресурсной базой таких вложений является финансирование (государством, студентами, фирмами) образовательных программ. Таким образом, в вузе синхронно протекают и стимулируют друг друга два инвестиционных процесса, в которых университет является и инвестором, и получателем инвестируемых средств, производителем образовательных услуг для различных категорий обучающихся и их потребителем (в отношении своего персонала).

2. Подконтрольность инвестиций в человеческий капитал и процессов их реализации государству (посредством государственной аккредитации вузов).

3. Планомерность и регулярность инвестиций в человеческий капитал, обеспечиваемая государственным контролем и, в определенной степени, финансированием.

4. «Многопрофильность» инвестиций в человеческий капитал, вызванная необходимостью параллельного развития нескольких компетенций одного и того же работника (как педагога, ученого, возможно, и руко-

современный вуз как единый образовательно-научно-инновационный комплекс представляет собой так называемую обучающуюся организацию, в которой обучение происходит постоянно и непрерывно как составная часть рабочего процесса

обязательно

водителя), в то время как в производственных организациях работник, как правило, развивается либо как специалист по производству, либо как менеджер.

5. Некоммерческая направленность инвестиций в человеческий капитал, определяемая правовым статусом вузов как некоммерческих организаций. Естественно, данное положение не исключает, что процессы накопления человеческого капитала могут протекать (как чаще всего и бывает) на коммерческой основе: вуз оплачивает повышение квалификации своих сотрудников в других организациях, финансирует различные социальные (в том числе оздоровительные) программы для персонала, привлекает внебюджетные средства за счет образовательной, исследовательской и инновационной деятельности. Некоммерческая направленность инвестирования в персонал в вузах означает, что целью инвестиций является создание и распространение знаний и развитие человеческого капитала в обществе, а не получение прибыли отдельно взятой организацией.

Все перечисленные особенности инвестиций в человеческий капитал в вузах влияют на выработку концептуальных и методических подходов к управлению данными инвестициями. Ясно, что простое копирование форм и методов, разработанных в совершенно иных условиях для организаций другого рода деятельности, использоваться не может. Эти подходы, очевидно, нуждаются в уточнении и дополнении.

разнообразие форм инвестиций в человеческий капитал позволяет различать процессы инвестирования в обучение, переподготовку и повышение квалификации, социальное обеспечение, мобильность преподавателей и других категорий персонала вуза

Система управления инвестициями в человеческий капитал в вузе – инструмент создания конкурентного преимущества

Система управления инвестициями в человеческий капитал в вузе представляет собой подсистему общей системы управления данным образовательным учреждением, обеспечивающую в соответствии со стратегией вуза преобразование ресурсов в прирост ценности его человеческого капитала *(рис. 1)*.

Входами системы управления инвестициями в человеческий капитал (объектами, которые в результате ее функционирования преобразуются в выход) являются интеллектуальная, физическая и социальная составляющие человеческого капитала различных категорий персонала вуза. На выходе системы должны быть

получены заданные количественные и качественные характеристики персонала вуза (знания, навыки, мотивации и т.д.), отражающие повышение конкурентоспособности его человеческого капитала.

В качестве ресурсов в данной системе используются финансовые средства из всех доступных источников, информация, помещения, оборудование, программное обеспечение, различные коммуникации, а также персонал, обеспечивающий реализацию инвестиций в человеческий капитал, но не являющийся их объектом. Поставщиками для рассматриваемой системы являются: подразделения вуза, где работают специалисты, в отношении которых реализуются инвестиции в человеческий капитал; другие организации, из которых вуз на постоянной или временной основе привлекает новых работников (как штатных, так и совместителей); институты, факультеты, кафедры, обучающие студентов – будущих сотрудников вуза.

Субъектами управления в данной системе на различных ее организационных уровнях выступают должностные лица или коллегиальные органы управления вуза, имеющие в своем распоряжении ресурсы, необходимые для реализации инвестиций, и несущие ответственность за их результаты (ректор и проректоры, руководители институтов, деканы, заведующие кафедрами, начальники отделов и служб).

Объектом управления являются процессы формирования, сохранения и развития человеческого капитала. Они представляют собой комплекс логически взаимосвязанных действий, обеспечивающих вузу наличие, непрерывный кругооборот и развитие сбалансированных по составу и структуре, взаимодействующих образовательных, исследовательских и других человеческих активов, необходимых для выполнения возложенных на него задач, поддержания и повышения его конкурентоспособности.

независимо от состава и структуры инвестиционных процессов система управления ими создается и совершенствуется для эффективного планирования, координирования и контроля их реализации

Инвестиции в человеческий капитал вузов

Человеческий капитал вуза может быть объектом инвестиционных процессов и проектов, реализуемых на внутривузовском уровне, внутри университетского комплекса, округа или сети образовательных учреждений, на уровне региона, межрегиональном, национальном и международном уровне.

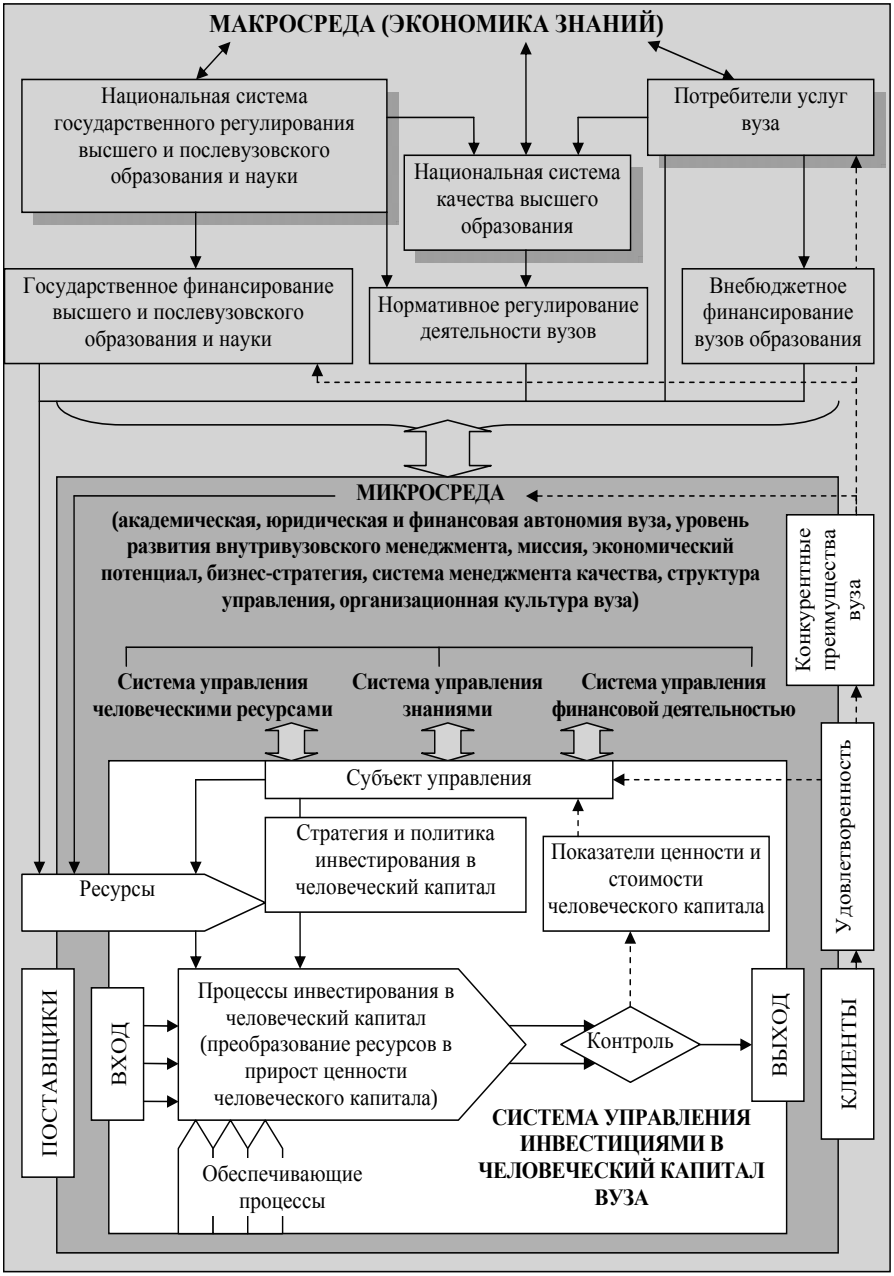

Рис. 1. Концептуальная схема системы управления инвестициями в человеческий капитал в вузе

Разнообразие форм инвестиций в человеческий капитал позволяет различать процессы инвестирования в обучение, переподготовку и повышение квалификации, социальное обеспечение, мобильность преподавателей и других категорий персонала вуза. Клиентами процессов инвестирования в человеческий капитал можно считать вуз в целом, его подразделения, отдельных работников, обучающихся в вузе студентов, бизнес-партнеров и внешнюю среду вуза в широком ее понимании (экономика и общество).

Факторы внешней и внутренней среды вузов и особенности их человеческого капитала обусловливают *необходимость решения системой управления инвестициями в человеческий капитал следующих задач.*

1. Основная задача системы управления инвестициями в человеческий капитал в вузе, в соответствии с приоритетами экономики знаний, состоит в том, чтобы создавать условия не только для повышения квалификации работников высшей школы, но и для их мотивации к дальнейшему саморазвитию и созданию новых знаний, для формирования конкурентного преимущества вуза как обучающейся организации.

2. Инвестиции в человеческий капитал представляют собой средство реализации миссии образовательного учреждения и соответствующих ей основных стратегических целей. Следовательно, вторая задача системы управления инвестициями в человеческий капитал – обеспечивать их стратегическую направленность, удовлетворенность заинтересованных сторон и эффективность. Управляющее воздействие в данной системе должно быть ориентировано на реализацию интегрированной в общую стратегию вуза стратегии инвестирования в человеческий капитал.

3. Третья ключевая задача системы управления инвестициями в человеческий капитал состоит в том, чтобы объединить в целостный процесс функции формирования, сохранения и развития человеческого капитала. В действующих системах менеджмента качества вузов данные функции рассредоточены в процессах ответственности руководства, основных процессах производства образовательных и консультационных услуг, исследовательской продукции, обеспечивающих процессах, процессах измерения, анализа и улучшения [6].

в современной экономике формируется новая роль знаний как одного из основных двигателей экономического развития

Управление человеческим капиталом вузов

В управлении человеческим капиталом участвуют факультеты и кафедры, подразделения повышения квалификации, отделы кадров, управления докторантуры и аспирантуры, научных исследований, социального развития, финансовые и другие службы. В результате политика вузов в отношении инвестиций в человеческий капитал часто имеет реактивный характер, так как меры активного, опережающего типа не всегда возможны из-за текущих финансовых ограничений, неопределенности будущих доходов и несогласованности работы подразделений, ответственных за планирование и организационное сопровождение данных инвестиций.

В системе управления инвестициями в человеческий капитал перечисленные выше функции могут быть реализованы на регулярной основе как самостоятельные процессы (например, процессы послевузовского образования) либо единовременно как инвестиционный проект (проведение тренингов), либо как совокупность инвестиционных проектов, образующих целевую программу развития вуза или ее часть (программное направление).

Независимо от состава и структуры инвестиционных процессов система управления ими создается и совершенствуется для эффективного планирования, координирования и контроля их реализации.

Следовательно, система управления инвестициями в человеческий капитал формируется и развивается в тесном взаимодействии с такими составляющими общей системы управления вузом, как управление человеческими ресурсами (персоналом), знаниями (в том числе качеством образовательной деятельности, послевузовским образованием, научными исследованиями, инновациями) и финансовой деятельностью.

Вывод

В современной экономике формируется новая роль знаний как одного из основных двигателей экономического развития, что способствует формированию глобального рынка человеческого капитала, развитию рыночных механизмов в высшем образовании и изменению роли университетов в создании и распространении знаний.

Литература

1. Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза [Текст]. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2004.
2. Коротков Э.М. Управление качеством образования: Учебное пособие для вузов [Текст]. – М.: Академический Проект: Мир, 2006.
3. Краковская И.Н. Управление инвестициями в человеческий капитал в российских вузах [Текст] / Науч. ред. проф. Н.Д. Гуськова. – Саранск: Изд-во Мордовского ун-та, 2010.
4. Менеджмент качества в вузе [Текст] / Под ред. Ю.П. Похолкова и А.И. Чучалина. – М.: Логос, 2005.
5. Образовательные системы за рубежом: аналитический обзор [Текст] // Вопросы управления и экономики для рук-лей образовательных учреждений. – 2008, №5. – С. 34–35, 52–54.
6. Сергеев А.Г. Процессы в системе менеджмента качества образования: Учебное пособие [Текст]. – Владимир: Изд-во Владимирского гос. ун-та, 2008.
7. Machlup F. The Economics of information and human capital. – Princeton, 1984.

Современные университеты представляют собой объединение трех совершенно разных, но взаимосвязанных компонент: академической, исследовательской и предпринимательской культуры. Поставленные перед необходимостью бороться за лидерство на рынках образовательных услуг и исследований университеты непрерывно диверсифицируют свою деятельность и совершенствуют управленческую практику. Поэтому столь большое значение приобретает формирование в вузах эффективных систем управления инвестициями в человеческий капитал, позволяющих развить ключевые компетенции сотрудников, обеспечить их приверженность вузу и повышение производительности их труда.

Управление инвестициями в человеческий капитал в этом случае представляет собой подсистему общей системы управления вузом, взаимодействующую с его системами управления персоналом, знаниями и финансовой деятельностью и обеспечивающую в соответствии со стратегией образовательного учреждения преобразование ресурсов в прирост ценности его человеческого капитала.

КЭ

Irina N. Krakovskaya
Cand. of Econ. Sci., Associate Professor, Chair of Economics and Logistics, Mordovia State University n.a. N.P. Ogarev

Investment in human capital of innovative institution of higher education: systemic approach to management

Abstract

Human capital is the most important source of competitive advantages for universities and the factor of higher schools innovative development. The systemic approach to human capital investing management permits to use the resources of university for strategic oriented, efficient human assets investing.

Keywords: innovations, university, human capital, investment, management, system, strategy, process, effectiveness