

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА**
(на примере Пензенской области)

О.С. Кошевой, Ю.А. Годунова

*ГОУ ВПО «Пензенский государственный университет»,
ООО «Деловые сети», г. Пенза*

Рецензент д-р соц. наук, профессор Л.И. Найденова

Ключевые слова и фразы: интеллектуальный капитал; инновационная деятельность; рабочая сила; человеческий капитал.

Аннотация: Изложены основные методологические положения формирования понятия «человеческий капитал», представлена классификация предприятий и организаций, занятых в научно-исследовательской сфере деятельности и приведены некоторые из показателей в соответствии с установленной классификацией по Пензенской области.

Новые модели экономического роста наравне с традиционными факторами производства – трудом, землей и капиталом, выделяют еще один фактор – это человеческий капитал. Если для индустриального общества было характерно превалирование физического труда, в инновационной экономике возросла роль интеллектуального. Сейчас более 50 % экономически активных граждан развитых стран, а в США – свыше двух третей заняты умственным трудом [1, с. 47]. Именно человеческий капитал обеспечивает инновационное развитие и характеризуется, прежде всего, качеством рабочей силы и интеллектуальным трудом.

Современное общество действует в период колоссальных увеличений объемов интеллектуального труда во всех сферах деятельности, начиная от педагогической и кончая экономической [2, с. 16–17].

В современной действительности стал властвовать лозунг «Важно только один капитал – интеллектуальный» [3]. Поэтому одним из фундаментальных вопросов создания эффективной инновационной рыночной экономики является вопрос об отношении общества к интеллектуальной деятельности и ее результатам.

Кошевой Олег Сергеевич – доктор технических наук, профессор кафедры «Государственное управление и социология региона»; Годунова Юлия Анатольевна – аспирант кафедры «Государственное управление и социология региона», главный бухгалтер ООО «Деловые сети», e-mail: swallow-75@bk.ru, ГОУ ВПО «Пензенский государственный университет», г. Пенза.

Одним из ключевых ресурсов экономики и современного рынка труда является рабочая сила. Происходит органическое объединение рабочей силы и средств производства и включение их в инновационно-производственный процесс, подразумевающий активное использование творческого и интеллектуального потенциалов трудящихся.

Существует еще одно понятие, связанное с качеством рабочей силы – интеллектуальный капитал, представляющий знания, навыки и производственный опыт конкретных людей (человеческие активы), и нематериальные активы, включающие патенты, базы данных, программное обеспечение, товарные знаки и др., которые производитель используют в целях максимизации прибыли и других экономических и технических результатов.

С экономической точки зрения интеллектуальный капитал представляет собой совокупность знаний, навыков, умений человека, его мобильность (способность к восприятию новой информации, обучению, переподготовке, адаптации к новым условиям) и креативность (способность неординарно мыслить и формировать идеи), обеспечивая возможность создания прибавочного продукта в процессе движения интеллектуального капитала.

В настоящее время интеллектуальный капитал является одним из ведущих факторов экономического роста, повышения конкурентоспособности и эффективности как всей национальной экономики, так и отдельных фирм и личностей [4, с. 203].

Инновационная деятельность может быть успешной только при наличии квалифицированного персонала, выполняющего исследования и разработки.

В настоящее время свои услуги в области подготовки специалистов, занимающихся вопросами менеджмента для разных отраслей народного хозяйства, предоставляют многие образовательные организации и учреждения. Получили распространение различные краткосрочные курсы не только при учебных заведениях, но и многих консультационных и инжиниринговых фирмах, сеть которых расширяется.

Также ощущается острый недостаток практических исследований в области оценки качества рабочей силы, занятой инновационной деятельностью, несмотря на то что показатели оценки качества сформированы достаточно полно. Одно из последних исследований в области оценки качества рабочей силы представлено в работе И.Н. Трофимовой, где в качестве частных критериев оценки качества трудовых ресурсов представлены:

- качество системы образования;
- качество высшего образования и профессионального обучения;
- качество начального образования;
- качество математического и естественнонаучного образования;
- расходы на образование (в % от национального дохода);
- грамотность населения (в %);
- сетевое обучение;
- доступность Интернета в школах;
- качество школ бизнеса;

- распространенность обучения персонала в компаниях;
- наличие местных исследовательских и учебных центров;
- «утечка мозгов» [5].

Однако не указана методика «свертки» вышеперечисленных частных критериев в интегральный критерий качества трудового потенциала и, кроме того, некоторые из частных критериев могут быть получены лишь на основе формальных экспертных оценок.

В системе показателей научного и инновационного потенциалов можно выделить характеристики ресурсов и результатов научных исследований и инновационной деятельности в совокупности внутренних и внешних связей.

Для изучения инновационной деятельности в научно-исследовательской сфере с учетом различных аспектов используются различные классификации и группировки, отражающие многообразие внутренних и внешних взаимосвязей науки и инноваций.

Осуществление инновационной деятельности в научно-исследовательской сфере зависит от научного потенциала, который рассматривается как совокупность ресурсов, которыми располагает наука для решения перспективных задач научно-технического развития, включая кадры, материально-техническую базу, информационную составляющую и финансовые ресурсы.

Основной категорией кадров науки является персонал, занятый исследованиями и разработками – совокупность лиц, деятельность которых, осуществляемая на систематической основе, направлена на увеличение суммы научных знаний и поиск новых областей применения этих знаний, а также занятых оказанием прямых услуг, связанных с выполнением научных исследований и разработок.

Представим некоторые из показателей в соответствии с приведенной классификацией деятельности организаций Пензенской области, занимающихся научно-исследовательской деятельностью.

В таблице приведены официальные статистические данные по качеству персонала, занятого научными исследованиями и разработками в Пензенской области. Для анализа структуры персонала, приведенного в таблице, рассчитаем относительный показатель координации (ОПК) по зависимости

$$\text{ОПК} = \frac{\text{Показатель, характеризующий } i\text{-ю часть совокупности}}{\text{Показатель, характеризующий часть совокупности, выбранную в качестве базы сравнения}}$$

При этом в качестве базы сравнения выбирается та часть, которая имеет наибольший удельный вес или является приоритетной в таблице.

Тогда ОПК для техников и исследователей равен 0,11 соответственно. Следовательно, на одного исследователя приходится 0,11 техника.

Относительный показатель координации для вспомогательного персонала и исследователей равен 0,86. Следовательно, на одного исследователя приходится 0,86 вспомогательного персонала.

**Распределение персонала, занятого научными исследованиями
и разработками в Пензенской области в 2008 г.**

	Численность работников, выполнявших научные исследования и разработки, чел.			
	всего	в том числе имеют образование		
		высшее профессиональное	из них имеют ученую степень, в том числе	
			доктора наук	кандидата наук
Исследователи	2770	2770	33	202
Техники	315	40	–	–
Вспомогательный персонал	2381	886	–	3

На интуитивном уровне видно, что численность вспомогательного персонала в соотношении с исследователями в Пензенской области имеет достаточно высокое значение, что, очевидно, приводит к увеличению издержек на выполнение научных исследований.

Основным источником финансирования технологических инноваций в 2008 г. являлись собственные средства организаций и средства федерального бюджета.

При этом финансирование со стороны бюджетов субъектов Российской Федерации в местные бюджеты не осуществлялось, что естественно не способствовало повышению инновационной деятельности предприятий и организаций Пензенской области. Однако в то же время способность предприятий и организаций инвестировать инновационную деятельность за счет собственных средств характеризует успешность деятельности руководящего состава.

Список литературы

1. Щепетин, В.А. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В.А. Щепетин // Мир. экономика и междунар. отношения. – 2001. – № 12. – С. 45–55.
2. Кирсанов, К. Теория труда / К. Кирсанов, В. Буянов, Л. Михайлов. – М. : Экзамен, 2003. – 416 с.
3. Симкина, Л. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л. Симкина. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. гос. инженер.-экон. акад., 2000. – 152 с.
4. Скоблякова, И.В. Инновационные системы и вечернее финансирование / И.В. Скоблякова. – М. : Машиностроение-1, 2006. – 210 с.
5. Трофимова, И.Н. Качество рабочей силы и национальная конкурентоспособность (сопоставительный анализ) / И.Н. Трофимова // Вопр. статистики. – 2009. – № 7. – С. 13–21.

**The Human Capital as the Basis of Innovative
Activity of the Region** (Illustrated by Penza Region)

O.S. Koshevoi, Yu.A. Godunova

*Penza State University,
ООО “Business Networks”, Penza*

Key words and phrases: human capital; innovative activity; intellectual capital; workforce.

Abstract: The paper considers the basic methodological concepts of the notion “the human capital”, it presents the classification of enterprises and the organizations involved in scientific research as well as some of the parameters based on the existing classification for Penza region.

© О.С. Кошевой, Ю.А. Годунова, 2011