

ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ИНСТИТУТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Аннотация. Рассматривается проблема воспроизводства человеческого капитала в условиях усиления международной конкуренции, перехода на постиндустриальную стадию развития экономики, превращения человеческого капитала в главный фактор экономического роста. Определена роль сферы социальных услуг в формировании и развитии человеческого капитала. Сформулированы задачи повышения конкурентоспособности человеческого капитала в процессе его формирования и использования. Обоснована необходимость повышения инновационной активности человеческого капитала. Доказывается, что важнейшим конкурентным преимуществом человеческого капитала становится его креативность. Рассмотрена роль инструментов маркетинга в повышении конкурентоспособности человеческого капитала.

Ключевые слова: конкурентоспособность российской экономики, человеческий капитал, формирование и использование человеческого капитала, инновационная экономика, конкурентоспособность человеческого капитала, инновационная активность человеческого капитала, креативность человеческого капитала, использование инструментов маркетинга.

Abstract. The article considers the problem of human capital reproducibility in conditions of international competition rise, transfer to postindustrial economy development stage, transformation of human capital into the key factor of economic growth. The authors determine the role of social services in the process of human capital formation and development. The article formulates the objectives of human capital competitiveness promotion in the process of its formation and exploitation. The researchers substantiate the necessity of improving human capital innovative activity and prove the creativity to be the primary human capital competitive advantage. The article also considers the role of marketing instruments in promoting human capital competitiveness.

Key words: Russian economy competitiveness, human capital, human capital formation and exploitation, innovative economy, human capital competitiveness, human capital innovative activity, human capital creativity, implementation of marketing tools.

Проблема воспроизводства человеческого капитала приобретает особое значение в условиях усиления международной конкуренции. Интересы национальной экономики непосредственно связаны с объективными потребностями формирующейся инновационной экономики, основанной на знаниях. Углубляются взаимосвязи стран в экономическом развитии, как никогда раньше велика значимость уровня конкурентоспособности страны, наличия у нее конкурентных преимуществ.

Анализ состояния конкурентоспособности российской экономики по Индексу глобальной конкурентоспособности, представленный в докладе Всемирного экономического форума и Евразийского института конкурентоспособности, позволил выделить основные конкурентные преимущества и недостатки. Сформулированы направления более полного использования

преимуществ и ликвидации недостатков, что позволит существенно повысить уровень конкурентоспособности и благосостояние в России [1, с. 15–30].

К основным преимуществам в докладе отнесены обеспеченность природными ресурсами, размер и рост внутреннего рынка и хорошо образованное население. Россия входит в группу стран с самой высокой долей работников, имеющих высшее образование (табл. 1).

Таблица 1
Структура занятости по уровню образования (2006 г.)

Страна	Занятые, имеющие начальное образование, %	Занятые, имеющие среднее образование, %	Занятые, имеющие высшее образование, %
США	10	30	60
Россия	7	42	51
Австралия	29	36	35
Эстония	11	55	34
Финляндия	20	46	34
Франция	27	44	29
Германия	18	58	24

Выделены следующие направления по преодолению имеющихся недостатков:

- 1) реформирование институциональной среды;
- 2) повышение качества образования;
- 3) развитие конкуренции для повышения эффективности товарных рынков;
- 4) стабилизация финансового рынка и обеспечение доступа бизнеса к финансированию;
- 5) совершенствование и развитие бизнеса.

Повышение качества образования необходимо в связи со значительным его снижением, а в сфере высшего образования имеет место недостаточный уровень подготовки на факультетах управления и в школах бизнеса. По главному «Конкурентоспособность компаний» в Индексе глобальной конкурентоспособности 2010–2011 гг. Россия занимает 101-е место. Вместе с тем переход к экономике, движимой инновациями, в которой экономический рост обусловлен ими, основан на конкурентоспособности компаний и их инновационном потенциале.

Рассматриваемые проблемы во многом касаются задачи повышения конкурентоспособности человеческого капитала в процессе его воспроизводства. Переход на постиндустриальную стадию развития экономики характеризуется превращением человеческого капитала в главный фактор экономического роста, возрастающими инвестициями в человеческий капитал. Как считает П. Самуэльсон, «капитал нации воплощен не только в машинах и кирпичах, человеческое мастерство и сноровка, достигнутые с помощью образования и совершенствования профессии, также составляют производственный капитал страны» [2, с. 367].

Основными составляющими человеческого капитала являются капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры, связанные с потоком ин-

вестиций в процессе его формирования и развития и обеспечивающие поступление потока доходов при использовании человеческого капитала. Такой подход к определению человеческого капитала как совокупности капиталов образования, здоровья и культуры, находящихся во взаимосвязи и взаимообусловленности, дает возможность рассматривать отрасли, формирующие перечисленные виды капитала как единый комплекс. Специфические сферы деятельности или отрасли социальных услуг, формирующие человеческий капитал (капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры), – это здравоохранение, образование и культура.

Проблемами формирования и использования человеческого капитала, его воспроизводства занимаются такие общественные институты, как государство, муниципалитеты и корпорации, вкладывающие средства и обеспечивающие себе в результате конкурентное преимущество. Поэтому можно выделить различные виды человеческого капитала и неразрывно с ними связанных субъектов-собственников этого капитала.

Задача формирования общего человеческого капитала часто решается в домохозяйствах. Этот процесс рыночным механизмом не контролируется, поэтому величина человеческого капитала в условиях недостатка информации зависит от индивидуальных возможностей и представлений и может не соответствовать потребностям общества. То есть качество человеческого капитала, его конкурентоспособность во многом зависит от уровня социальных потребностей конкретного человека, формирование которых оказывается под влиянием многих факторов, как внешних (идеология, религия, традиции, информация и т.д.), так и внутренних (умственные способности, образ жизни, мотивация, доход и др.).

Удовлетворение социальных потребностей, а потому и качество человеческого капитала зависят не только от самих потребностей и финансовых ресурсов у потребителя, но и от возможностей сферы социальных услуг, ресурсного обеспечения отраслей, доступности социальных услуг для населения, существующих механизмов управления. Потребности современного производства в работниках с высоким общеобразовательным, профессиональным и культурным уровнем невозможно обеспечить без участия государства. Только государство в масштабах национальной экономики обладает возможностью обеспечить воспроизводство общего человеческого капитала в соответствии с потребностями общества на основе предоставления государственных социальных услуг.

Таким образом, государственные социальные услуги в большей степени ориентированы на воспроизводство общего человеческого капитала. Муниципальные и частные социальные услуги в основном обеспечивают воспроизводство специального человеческого капитала, функционирующего в ограниченном территориальном или корпоративном пространстве.

В условиях формирования инновационной экономики происходит не только увеличение расходов на человеческий капитал, но и появляется его новое качество, новое конкурентное преимущество. Актуальной становится задача повышения конкурентоспособности человеческого капитала. Конкурентоспособность человеческого капитала характеризует способность конкурировать на рынке, соответствовать требованиям конкурентного рынка.

Инновационное развитие экономики основано на усилении такой характеристики конкурентоспособности человеческого капитала, как инновационная составляющая, его инновационная активность, базирующаяся на возможности работников создавать инновации. Повышение значимости человеческого капитала в развитии общества создает основу для нового этапа в развитии экономики, ориентированного на выделение комплекса ее отраслей, нацеленных на одну общую цель – формирование человеческого капитала высокого качества, инновационно активного человеческого капитала.

В мировой экономике прослеживается четко выраженная взаимосвязь успехов в инновационном развитии с системой образования. Достижения в системе образования, новые знания трансформируются в прорыв в экономическом развитии, дают основной прирост общественного продукта и производительности труда как следствие результатов внедрения наукоемких технологий.

Инновационная активность человеческого капитала зависит от профессиональной компетенции, способности увеличивать знания, мотивации, творческого отношения к работе. Важна и личность работника, его стремление к саморазвитию, повышению квалификации, возможность воспринимать новые идеи и положительный опыт. Инновации становятся важнейшим экономическим ресурсом, создающим конкурентные преимущества. Большинство исследователей связывает понятие «инновация» с качественными изменениями в подготовке рабочей силы, а именно с ростом уровня образования, овладением научными знаниями.

Следует отметить, что именно система высшего образования в огромной степени воздействует на становление и развитие инновационной составляющей человеческого капитала. Велика роль высшего образования в соединении профессиональных, личностных и социальных качеств человеческого капитала, формировании его инновационной направленности.

В современных условиях повышение конкурентоспособности человеческого капитала, степень реализации трудового потенциала во многом определяются действием социально-психологических факторов. Работник как носитель человеческого капитала должен осознанно стремиться к саморазвитию, повышению качества своего потенциала. Проявляется зависимость степени реализации полученных профессиональных знаний от имеющейся социально-психологической и экономической подготовки.

Государственные образовательные стандарты нового поколения основываются на компетентностном подходе к определению требований к выпускнику. В стандартах первых двух поколений использовался квалификационный подход к профессиональному образованию. Компетентностный подход предполагает формирование профессиональных и социальных компетенций в соответствии с потребностями рынка, нацеливает на подготовку конкурентоспособного работника, способного к самореализации и саморазвитию, деятельности в условиях неопределенности. Конечно, наличие знаний – важнейший результат образования, но главное в компетентностном подходе – умение решать задачи в профессиональной деятельности. Компетентность формируется на основе единства содержания предметов в системе «общество – наука – производство», с учетом объективных требований рынка труда, рабо-

тодателей и перспектив научно-технического и социального развития, социального заказа общества.

Специфика потребности в специалистах со стороны работодателей не ограничивается профессиональной компетентностью, связанной с дроблением производственных функций на функции и виды деятельности. С точки зрения организации важнейшими качествами деятельности работника являются творческое исполнение, экономическая эффективность, качество, корпоративность, лояльность. Поэтому следует говорить о необходимости перехода от узкопрофессиональной подготовки к подготовке работников широкого спектра знаний, высокой компетентности.

Компетентность характеризуется совокупностью навыков, как профессиональных, так и социальных, связанных с социальным поведением, умением работать в группе, инициативностью, способностью решать возникающие проблемы, отвечать за принятые решения. Выпускник как руководитель производства должен уметь организовать коммуникации, проводить переговоры, регулировать конфликты, четко планировать работу, организовывать людей.

Современный специалист, бакалавр – это работник, интегрирующий гуманитарные, естественно-научные, технические, социальные и экономические знания, способный брать на себя ответственность, работать в команде, понимающий стратегию организации, ее корпоративную культуру, умеющий погашать конфликты, адаптироваться к новым ситуациям, разбираться в социальных проблемах, связанных с профессией, участвовать в развитии партнерства в профессиональной деятельности.

Сфера социальных услуг обеспечивает воспроизводство человеческого капитала, причем процесс воспроизводства человеческого капитала в современных условиях характеризуется появлением нового типа мотивации, определяющего деятельность человека как субъекта производства. Мотивы и стимулы в первую очередь определяются материальными потребностями людей. Растет их благосостояние, расширяются возможности развития личности, повышения образовательного уровня, новых знаний, что способствует развитию производства. Обладание информацией и инновационная активность ценятся в обществе и обеспечивают социальное признание.

Инновационная активность человеческого капитала формируется в первую очередь неэкономической мотивацией, обусловлена воздействием окружающей среды, внутренними и внешними мотиваторами – условиями, заставляющими работника создавать инновации. Следует отметить, что наиболее важны внутренние мотиваторы (стремление креативно действовать), а не внешние (материальное стимулирование, административное регулирование и др.). Роль материальной мотивации снижается, уступая место гласности достижений, признанию заслуг, потребности в саморазвитии.

В условиях современной экономики важным является не только наличие у работников специальных знаний и навыков, но и умение творчески трудиться, определяемое индивидуальными способностями и талантами. Важнейшим конкурентным преимуществом человеческого капитала становится такое его конкурентное преимущество, как креативность, которая выступает главным фактором стабильного функционирования и развития организации. Креативность связана с появлением инноваций, поиском новых идей, новых разработок и в условиях жесткой конкуренции; концентрация на культивиро-

вании этого качества работников становится важнейшим условием развития бизнеса. Именно использование креативных усилий позволяет передовым компаниям увеличивать доходы за счет реализации новой продукции.

Таким образом, инновационная экономика расширяет составляющие конкурентоспособности человеческого капитала работника, выделяя в его составе креативность, т.е. творческие способности работника, отражающие способность создавать новое. Успешная интенсивная реализация креативности требует создания соответствующей внешней среды. Практикой доказано, что такие внешние условия, как корпоративная культура, слаженная команда существенно влияют на инновационную активность человеческого капитала. Наличие креативной культуры позволяет создать свободу для творчества, обеспечивает возможность креативной команде в ходе обсуждения выдавать инновационные результаты, опираясь на сформированный инновационный климат, нацеленность на изменения, открытость.

Мировой опыт доказал высокую эффективность для инновационного развития деятельности самоуправляемых команд. Лучше используется интеллектуальный потенциал работников, возрастает удовлетворенность работой, творческий настрой, что в итоге выражается в росте производительности труда. Инновационная активность человеческого капитала организации возрастает при командной работе, что особенно важно при решении сложных, требующих знания многих разных дисциплин, нетипичных проблем. Новые условия использования человеческого капитала, работа в команде существенно повышают значимость межличностных отношений, общения, способности разрешения конфликтов. Поэтому в качестве следующего фактора повышения конкурентоспособности общего человеческого капитала следует выделить умение работать в команде.

Для активизации человеческого капитала широко используются системы постоянного совершенствования, часто реализуемые командами. В японском менеджменте упор делается на интеллектуальные способности и инициативу работников, используется система мер, направленных на усиление внутренней мотивации к труду. Участие в кружках качества позволяет работникам в комфортной обстановке сотрудничества обсуждать решения намеченной к обсуждению сложной и важной для компании проблемы, реализовать свои способности, удовлетворить потребности в самореализации, признании и самоутверждении.

Таким образом, повышение конкурентоспособности человеческого капитала работника, организации, региона, страны связано с совершенствованием процесса формирования и использования человеческого капитала, зависит от положения человека в общественном производстве, его мотивации, взаимодействия в трудовом коллективе; важны отношения между людьми, взаимодействие отдельных личностей, социальных групп, общественных организаций, государственных, региональных и муниципальных органов власти. К условиям, влияющим на инновационную активность, можно отнести материальное и нематериальное стимулирование достижений, корпоративную культуру, возможность роста, открытый стиль общения, расширение полномочий и командную работу.

Повышение конкурентоспособности человеческого капитала в процессе его воспроизводства осуществляется с использованием инструментов марке-

тинга. Маркетинговые исследования обеспечивают быструю реакцию на изменение спроса на рынке образовательных услуг и адаптацию учебного процесса к изменению как потребностей потребителей образовательных услуг, так и первичных потребностей – потребностей работодателей, регионов, государства в специалистах определенной квалификации с учетом перспектив развития вуза, его имиджа, сложившихся ключевых компетенций и состояния внешней среды. В этой системе потребностей актуальной задачей является формирование платежеспособных потребностей, спонсором которых являются родители, бизнес, муниципалитет, регион, государство.

Задача повышения конкурентоспособности человеческого капитала в процессе воспроизводства предполагает комплексный анализ внутренних и внешних условий формирования и использования человеческого капитала, факторов конкурентоспособности, а также применение концепции маркетинга на разных уровнях системы национального хозяйства. Конкурентоспособность человеческого капитала национальной экономики во многом определяется наличием и эффективной реализацией национальной стратегии его развития, создающей конкурентные преимущества человеческого капитала страны.

Список литературы

1. От перераспределения благ к созданию процветания: выводы из Индекса глобальной конкурентоспособности (из доклада Всемирного экономического форума и Евразийского института конкурентоспособности) // Вопросы экономики. – 2011. – № 8. – 4–40 с.
2. **Самуэльсон, П.** Экономика / П. Самуэльсон. – М. : НПО «АЛГОН», 1994. – Т. 2 – 416 с.

Володин Виктор Михайлович

доктор экономических наук, профессор,
декан факультета экономики
и управления, Пензенский
государственный университет

E-mail: management@pnzgu.ru

Volodin Viktor Mikhaylovich

Doctor of economic sciences, professor,
dean of the faculty of economics
and administration, Penza State University

Кухтинова Людмила Георгиевна

доктор экономических наук, профессор,
кафедра менеджмента, Пензенский
государственный университет

E-mail: lgk-penza@mail.ru

Kukhtinova Lyudmila Georgievna

Doctor of economic sciences, professor,
sub-department of management,
Penza State University

УДК 33
Володин, В. М.

Проблемы конкурентоспособности современного института образовательных услуг / В. М. Володин, Л. Г. Кухтинова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2011. – № 4 (20). – С. 210–216.