

УДК: 331.101
JEL O:O3:O31

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОН- ТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

И.А. Кондаурова, А.М. Кузнецова

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

Аннотация. В настоящее время интерес к разработке теоретико-методологических основ изучения влияния человеческого капитала на социально-экономические процессы возрастает. На практике приходится сталкиваться с неэффективным использованием человеческого капитала, обусловленным трудоустройством населения не по специальности, несоответствием квалификации требованиям рабочих мест и другими аспектами. В этой связи объективной необходимостью является создание условий для формирования и реализации в трудовой деятельности человеческого капитала, способствующего переходу страны к инновационному развитию.

Цель исследования заключается в выявлении проблем управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

Предметом исследования статьи выступают управленческие отношения, возникающие в процессе формирования и использования человеческого капитала в интересах инновационного развития.

В статье выявлены требования к инновационным преобразованиям предприятия, состоящие в создании институциональных и мотивационных механизмов активизации инновационной деятельности и развитии человеческого капитала, усилении роли человеческого фактора, комплексном использовании прямых и косвенных методов управления.

Также определены требования к человеческому капиталу, заключающиеся в непрерывном совершенствовании населения в профессиональном плане, в адаптивности к постоянным изменениям, в развитии креативности и предприимчивости населения; определены организационные, мотивационные, финансовые направления мероприятий, способствующие формированию и развитию человеческого капитала в контексте инновационных преобразований.

Ключевые слова: инновационная экономика; человеческий капитал; интеллектуальный капитал; инновационное развитие.

PROBLEM IDENTIFICATION OF DEVELOPMENT AND USING of HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE DEVEL- OPMENT

Inna Kondaurova, Alexandra Kuznetsova

Donetsk National Technical University

Annotation. At present, increases interest in the development of theoretical and methodological foundations of the impact human capital on the socio-economic processes. In practice, there is an inefficient use of human capital, such as employment of the population not in the specialty or non-qualification requirements of jobs and others. There is necessity is to create conditions for the formation and implementation the human capital in the work process, contributing to the country's transition to innovative development.

The purpose of the research is to identify the problems of human capital management in the interests of innovative development.

The subject of research are the administrative relations arising in the process of formation and using of human capital in the interests of innovative development.

The article identified the requirements for the innovative transformation of the enterprise, consisting in the creation of institutional and motivational mechanisms to foster innovation and the development of human capital, strengthening the role of the human factor.

It is also defined the requirements for human capital is the continuous improvement of people professionally, in adaptation to the constant changes in the development of creativity and entrepreneurial spirit of the population; defined organizational, motivational and financial direction of activities that contribute to the formation and development of human capital in the context of innovative transformation.

Keywords: innovative economy; human capital; intellectual capital; innovative development.

Актуальность исследования. На современном этапе социально-экономического развития государства стратегической целью становится переход к инновационной экономике, который обеспечивается за счет использования экономического потенциала предприятия. Главную часть этого потенциала составляет национальное богатство, выступающее источником конкурентных преимуществ. В структуре национального богатства всех стран мира, согласно оценкам экспертов Всемирного банка, доля физического капитала (накопленных материально-вещественных фондов) составляет в среднем 16% общего богатства, природного капитала – 20%, человеческого – 64% (в таких странах, как Германия, Япония, Швеция, удельный вес человеческого капитала достигает 80%) [6, с. 127].

Анализ последних исследований и публикаций. Условия возникновения теории человеческого капитала заложены еще в трудах классиков политэкономии – У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. С. Милль, К. Маркс и др. Продолжение своего развития данная теория получила в трудах Г. Беккера, М. Блауга, С. Боулса, Ф. Махлупа, Дж. Минцера, М. Фишера, Т. Шульца. Понятие «человеческий капитал», подходы к его определению, исследование структурных компонентов и оценка их влияния на результаты экономической деятельности рассмотрены в работах

Гришновой Е.А., Добрынина А.И., Дятлова С.А., Капелюшникова Р.И., Лукьяновой А.Л., Цыреновой Е.Д.

Исследованию аспектов, связанных с оценкой качества человеческого потенциала в условиях инновационной экономики, влиянием образования на формирование человеческого капитала, определением качества трудового потенциала и путей его повышения посвящены труды таких ученых как Александрова О.А., Бочкарева В.К., Доброхлеб В.Г., Латова Н.В., Медведева Е.И., Молчанова Е.В., Римашевская Н.М.

Так, по расчетам экономистов в структуре национального богатства России более половины составляет человеческий капитал (Нестеров Л.И., Аширова Г.Т.), однако его удельный вес ниже, чем в развитых странах. Изучение работ (Иванова Н.И, Миндэли Л.Э, Иванов В.В. и др.) позволило установить, что реализации инновационного сценария развития страны затруднена отсутствием долгосрочного видения перспектив развития национальной экономики» [5], системного характера принимаемых мер (фрагментарность, недостаточная масштабность политики в инновационной сфере) [2]. Это может влиять как на формирование, так и на использование человеческого капитала как одного из факторов инновационных преобразований. В связи с этим возникает необходимость определения проблем формирования и использования человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике и разработке мероприятий, направленных на их преодоление.

Цель исследования заключается в выявлении проблем управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

Основные результаты исследования. В данном исследовании под человеческим интеллектуальным капиталом будем понимать сформированный в результате инвестиций и накопленный запас способностей, навыков, состояния здоровья, уровня культуры, целесообразно используемый в деятельности и способствующий увеличению индивидуальных доходов, росту конкурентоспособности организации и увеличению благосостояния предприятия. Формирование политики в сфере управления человеческим капиталом предприятия предполагает два этапа – проблемно-аналитический (исследование основных проблем, систематизацию «проблемного поля») и синтетическо-конструирующий (переход на основе набора идей-концептов к инструментарным решениям) [7].

Первый этап формирования политики управления человеческим капиталом предполагал определение проблем формирования и использования человеческого капитала с учетом требований к инновационному развитию территорий, а также к человеческому капиталу (рис. 1).

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования») (РИНЦ)

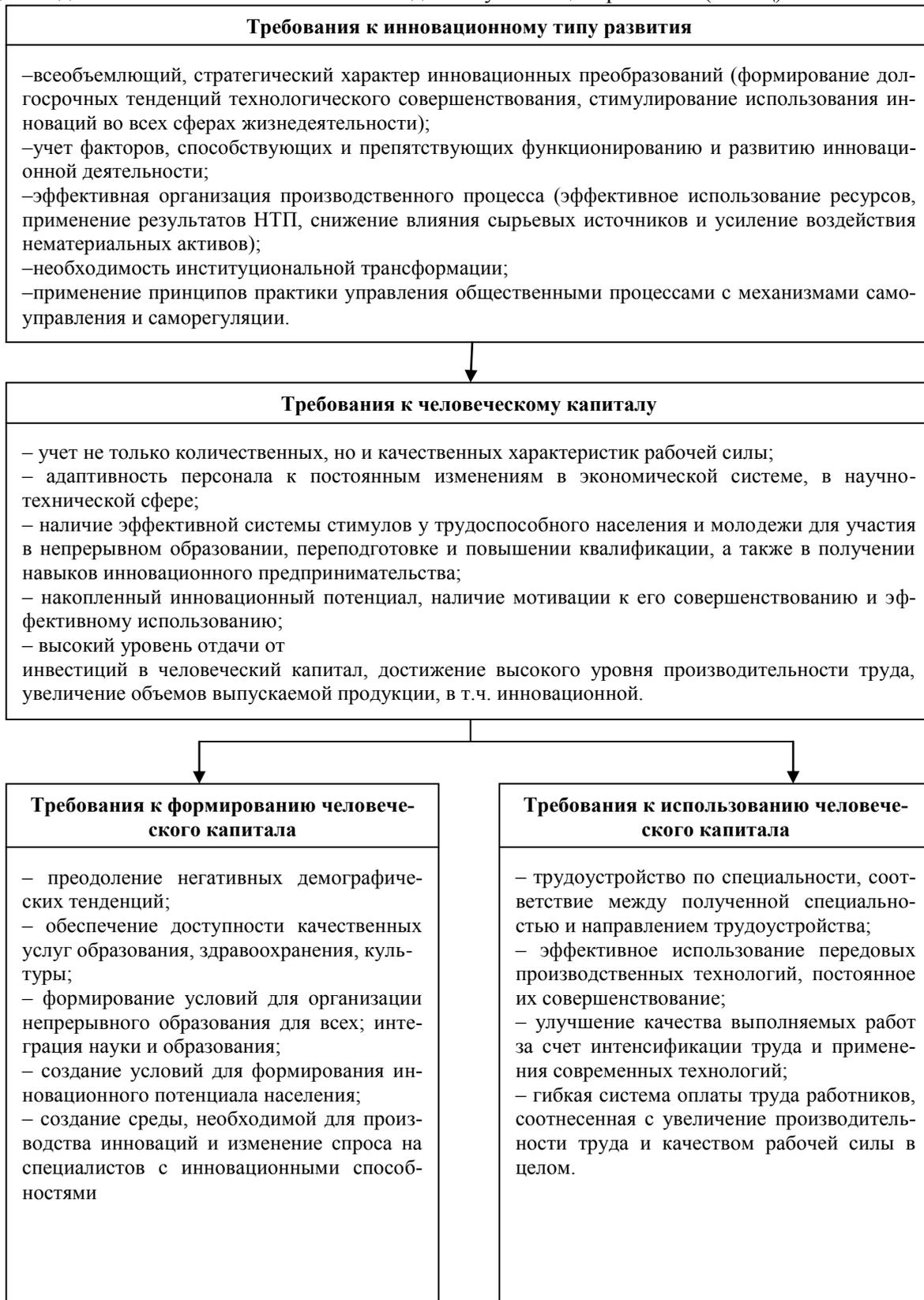


Рис.1. Требования к инновационному типу развития, к формированию и использованию человеческого капитала. Источник: составлено автором

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ))

На основе анализа отечественного и зарубежного опыта изучения инновационного развития территорий выявлены требования к инновационным преобразованиям, среди которых:

- преобладание нематериальных составляющих (информации, знаний, творчества) в производственном процессе над материальными;
- усиление роли человеческого фактора в инновационных преобразованиях (увеличение расходов домашних хозяйств на накопление человеческого капитала, учет качественных характеристик рабочей силы, в частности, инновационных способностей и др.);
- необходимость создания инструментов, способствующих активизации инновационного развития;
- преобразования в управлении инновационными процессами в направлении усиления ответственности власти и бизнеса; сочетания использования прямых методов управления с созданием условий для самоорганизации и самоуправления систем, переходом от ситуационного к стратегическому управлению.

Постоянно изменяющаяся внешняя среда обуславливает требования к инновационному развитию предприятия и к человеческому капиталу как фактору этих преобразований. Среди основных требований к человеческому капиталу следующие:

- адаптивность к постоянным изменениям в научно-технической сфере, экономической системе;
- способность и готовность к повышению профессионального уровня, к переобучению и непрерывному образованию, наличие системы стимулов для повышения профессионального уровня; креативность и предприимчивость; наличие системы стимулирования инновационной активности населения.

Обозначенные требования были определены на основе анализа отечественного и зарубежного опыта управления человеческим капиталом, а также с учетом результатов анализа формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационных преобразований.

С учетом обозначенных требований к человеческому капиталу на основе анализа фактических данных были выявлены проблемы. Их структурирование проводилось по критериям формирования и использования человеческого капитала, а также учитывая экономические, организационные и мотивационные аспекты (рис.2). Такой подход к определению проблем позволяет не только выявить этап, на котором они возникают (формирование или использование), но и определить их характер, что в дальнейшем позволит разработать дифференцированную систему мероприятий.

По результатам исследования выявлены проблемы, влияющие на инновационные преобразования. Среди них отсутствие подготовленных на

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования») (РИНЦ)

должном уровне кадров, способных реализовывать инновационные идеи на практике, несформированность стимулов, воздействующих на совершенствование населения в профессиональном плане и накопление инновационного потенциала, невостребованность в производстве кадров, обладающих инновационными способностями, в связи со спадом количества созданных передовых производственных технологий и продукции на их основе. Среди проблем следует отметить организационные, обусловленные неразвитостью институтов, обеспечивающих инновационные преобразования, отсутствием согласованности между образовательной системой и рынком труда. Это может приводить к тому, что накопленный образовательный и профессиональный потенциал не используется эффективно в трудовой деятельности.

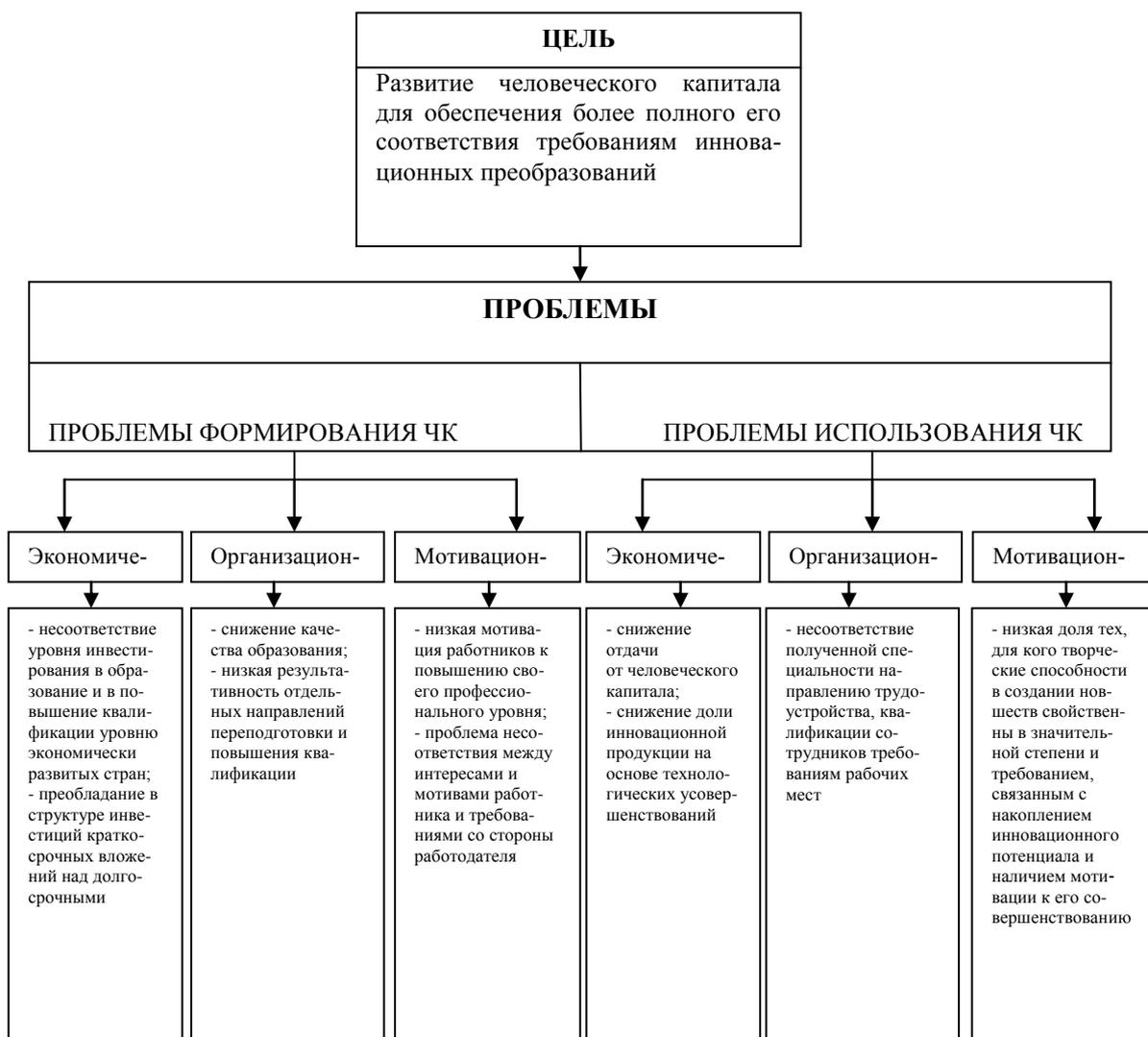


Рис. 2. Проблемы формирования и использования человеческого капитала. Источник: составлено автором

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования») (РИНЦ)

На втором этапе (синтетическо-конструирующем) формирования политики в сфере управления человеческим капиталом осуществлялась разработка решений, направленных на преодоление проблем (табл.1).

Характеризуя направления, реализация которых необходима для достижения цели, связанной с развитием человеческого капитала в контексте инновационных преобразований, следует отметить, что среди них финансовые, институциональные, организационные, мотивационные.

Таблица 1

**Проблемно-управленческая матрица
политики в сфере формирования и использования человеческого
капитала**

Проблема	Решение	Используемый инструментарий
1	2	3
1. Низкие оценки руководителей предприятий относительно уровня образовательной подготовки сотрудников. Недостаточная обеспеченность предприятий региона промышленно-производственным персоналом	<p>Разработка образовательных программ на основе более тесного взаимодействия между образовательными учреждениями и организациями.</p> <p>Изучение фактической потребности работодателей в кадрах необходимой квалификации и направлений подготовки.</p> <p>Стимулирование населения для участия в повышении образовательного и профессионального уровня.</p>	<p>–разработка финансовых механизмов инвестирования в повышение образовательного и профессионального уровня населения;</p> <p>–создание системы оценки подготовки специалистов по новым образовательным стандартам и программам;</p> <p>–мониторинг результативности направлений образовательной подготовки.</p>
2. Несоответствие полученной специальности направлению трудоустройства, квалификации – требованиям рабочих мест.	<p>Изменение приоритетов государственной образовательной политики, постановка ценностно-ориентированных задач общеобразовательных программ.</p> <p>Установление порядка распределения обучающихся на бюджетной основе выпускников вузов. Проведение курсов, тренингов, конференций, направленных на профориентацию молодежи, выбор будущего направления профессиональной подготовки.</p>	<p>–развитие системы непрерывного образования (переход от фрагментарного к комплексному подходу внедрения компонентов системы непрерывного образования);</p> <p>–создание и обеспечение эффективной деятельности сети многофункциональных центров прикладных квалификаций;</p> <p>–мониторинг оценки деятельности организаций, реализующих программы профессиональной подготовки и среднего профессионального образования;</p> <p>–проведение ежегодного мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования.</p>

1	2	3
<p>3. Отсутствие роста профессиональной квалификации сотрудников (отсутствие планов по повышению уровня своих знаний и становлению высококвалифицированными специалистами)</p>	<p>Стимулирование населения к повышению своего образовательного и профессионального уровня</p> <p>Стимулирование населения к инвестированию в накопление специфического человеческого капитала.</p> <p>Инвестирование населения и организаций в накопление специфического человеческого капитала.</p>	<p>–создание эффективной системы стимулов для непрерывной переподготовки и повышения квалификации населения;</p> <p>–разработка инструментов стимулирования инвестирования в повышение образования и квалификации населения (специфический подоходный налог; поддержка между народных фондов);</p> <p>–разработка и внедрение системы оценки качества услуг системы профессиональной подготовки и среднего профессионального образования;</p> <p>–функционирование сетей организаций, реализующих программы профессиональной подготовки и среднего профессионального образования, построенных с учетом удовлетворения региональной потребности в квалифицированных работниках.</p>
<p>4. Низкая оценка результативности отдельных направлений подготовки (компьютерных курсов и курсов иностранного языка)</p>	<p>Совершенствование качества образовательной и профессиональной подготовки населения. Разработка образовательных стандартов и программ, направленных на формирование инновационных навыков и способностей населения.</p> <p>Совершенствование методологии оценки результативности направлений профессиональной подготовки и повышения квалификации.</p>	<p>–адаптация к реалиям развития государства и использование инструментов, получивших распространение за рубежом (образовательные ваучеры, и др.);</p> <p>–мониторинг оценки результативности направлений переподготовки и повышения квалификации;</p> <p>–проведение независимых экспертиз качества услуг, предоставляемых организаторами курсов переподготовки и повышения квалификации;</p> <p>–разработка инструментов для обеспечения координации деятельности участников процесса обучения</p>
<p>5. Низкий по сравнению с европейскими странами уровень инвестирования в образование, преобладание в структуре инвестиций краткосрочных вложений над долгосрочными</p>	<p>–создание эффективного механизма финансирования программ создания рабочих мест (создание Государственного внебюджетного инвестиционно-кредитного фонда);</p> <p>–формирование многоканальных источников инвестирования в образование;</p>	<p>–адаптация к отечественным реалиям и использование инструментов, получивших распространение за рубежом (образовательные ваучеры, невозвратные образовательные кредиты);</p> <p>–разработка институциональных основ для привлечения организаций и населения к инвестированию в образовательную сферу;</p> <p>–установление налоговых льгот для юридических лиц на оплату переобучения и переподготовку своих</p>

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования») (РИНЦ)

		сотрудников.
--	--	--------------

Продолжение табл. 1

1	2	3
6. Низкая доля креативной молодежи	<p>Выявление талантливого и одаренного населения.</p> <p>Ориентирование системы образования (включая все уровни образования) на формирование навыков и компетенций, необходимых для инновационной деятельности.</p> <p>Развитие при вузах школ для одаренных детей естественнонаучной и другой направленности. Формирование инновационной культуры в обществе (создание институциональных условий для модернизации инфраструктуры образования, создание интерактивных сервисов, инновационных музеев и кинотеатров).</p>	<p>–программы обучения управления инновациям и на базе образовательных учреждений;</p> <p>–создание условий для объединения креативной молодежи;</p> <p>–информационная поддержка организаций дополнительного образования населения, реализующих инновационные образовательные программы.</p>
7. Низкий уровень инновационной активности среди молодежи	<p>Государственная поддержка кафедр, созданных на базе предприятий с участием учреждений высшего профессионального образования для подготовки работников по направлениям развития науки, техники и технологий.</p> <p>Расширение участия представителей бизнеса в формировании реализации образовательных программ (участие в наблюдательных, попечительных советах образовательных учебных заведений).</p> <p>Организация стажировок в инновационных организациях для обеспечения практически-ориентированной направленности образования.</p>	<p>–использование передового опыта международного сотрудничества в инновационной сфере (привлечение ведущих мировых университетов для реализации инновационных проектов; организация международных семинаров, стажировок);</p> <p>–мотивационные инструменты и механизмы для формирования и поддержки инновационной активности населения.</p>
8. Невысокая численность персонала, занятого исследованиями и разработками	<p>Объединение молодежи в творческие группы для активизации развития творческого потенциала.</p> <p>Привлечение в организации в качестве консультантов по проблемным вопросам специалистов, занятых исследованиями и разработками. Формирование нематериальных и материальных стимулов для развития творческих навыков инновационной активности.</p> <p>Формирование и развитие навыков и способностей организации ведения предпринимательской деятельности, коммерциализации разработок, применения финансовых инструментов.</p>	<p>–использование информационных инструментов для выявления творческого, инновационного населения;</p> <p>–формирование институциональной среды для поддержки и реализации инновационных инициатив населения;</p> <p>–разработка мотивационных механизмов (материальных и моральных стимулов) для активизации участия населения в инновационной деятельности.</p>

Продолжение табл. 1

1	2	3
<p>9. Невостребованность инновационных навыков сотрудников в связи с низким уровнем инновационного развития территорий (низкий уровень инновационной активности предприятий, созданных передовых производственных технологий и продукции на их основе).</p>	<p>Активизация международного сотрудничества в инновационной сфере. Формирование и развитие производств, в которых востребованы высококвалифицированные специалисты с инновационными навыками. Создание подразделений соответствующих организаций, реализующих инновационные проекты и занятых в создании инновационных разработок.</p>	<p>–разработка институциональных, финансовых и мотивационных инструментов для организации кооперации в инновационной сфере; –разработка институциональных, финансовых инструментов для развития инновационных производств; –разработка программ, направленных на развитие кадрового потенциала в сфере высоких технологий.</p>

Ряд мероприятий связан с совершенствованием финансирования – формирование многоканальных источников финансирования образования и повышения квалификации, эффективных механизмов инвестирования в повышение образовательного и профессионального уровня населения, установление налоговых льгот. Организационные мероприятия призваны обеспечить создание производств и подразделений, реализующих инновационные проекты, создание структур, способствующих преодолению несогласований между образовательной системой и рынком труда и тем самым более эффективному использованию человеческого капитала. Мотивационные мероприятия направлены на формирование материальных и нематериальных стимулов для инвестирования денежных средств в образовательную и профессиональную подготовку населения, для накопления инновационных навыков и способностей и последующей их реализации в инновационной деятельности.

Следует отметить, что наряду с мероприятиями, которые оказывают непосредственное влияние на формирование и использование человеческого капитала, возрастает роль тех, которые воздействуют косвенно и связаны с формированием среды, в первую очередь с организационными и институциональными мерами. В современных условиях возрастает влияние на формирование и использование человеческого капитала мотивационных мер и механизмов, направленных на формирование заинтересованности населения в совершенствовании себя в профессиональном плане и развитии инновационной активности.

Среди мероприятий, связанных с развитием человеческого капитала, следует выделить такие как обеспечение доступности, качественного характера образования, совершенствование управления образовательной системой.

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования») (РИНЦ)

Одним из значимых направлений развития человеческого капитала можно считать обеспечение доступности образования. В рамках этого направления предполагается законодательное закрепление и создание инструментов для реализации на практике выбора населением образовательного учреждения и образовательных программ независимо от места жительства и уровня доходов семьи.

Решение данной задачи состоит в создании и обеспечении функционирования системы государственных, минимальных социальных стандартов, направленной на оказание помощи обучающимся из семей с низким уровнем доходов (целевые выплаты сверх нормативов для увеличения возможности получения дополнительных образовательных услуг и получения более качественного образования), в разработке системы образовательного кредитования, предусматривает возможность для населения из малоимущих семей различных форм погашения кредита, а также в использовании субсидий (частично возвратных, безвозвратных с условием отработки по полученной специальности определенного срока, а также с учетом того, что полученные специальности имеют приоритетное значение для социально-экономического развития территории).

Реализация направления, связанного с доступностью образования, предполагает обеспечение условий, в частности, институциональных и финансовых (учитывая формирование внебюджетных источников финансирования) для увеличения академической и социальной стипендий до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения; развитие внебюджетных источников финансирования образовательной сферы, в том числе за счет налогового и других видов стимулирования экономических агентов. Формирование фондов рабочих мест на условиях неполной занятости, позволяющих трудоустроить обучающихся в учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, а также обучающихся в общеобразовательных учебных заведениях при достижении ими трудоспособного возраста вне учебное время (каникулярное).

Другим направлением развития человеческого капитала должно стать обеспечение качественного образования. Реализация этого направления предполагает формирование условий для оказания населению качественных образовательных услуг на современной материально-технической базе, с использованием современного оборудования и учебной литературы. Оказание услуг по ранней диагностике способностей учащихся, их социально-психологическому состоянию, по педагогическому и психологическому сопровождению семей. Формирование кооперации общеобразовательных учреждений с учреждениями начального и среднего профессионального образования, усиление роли дисциплин социально-

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования») (РИНЦ)

гуманитарной направленности (экономики, права и др.), реализация системы профильного обучения в школе, ориентированного, с одной стороны, на реализацию потребностей обучающихся, с другой стороны, на удовлетворение требований рынка труда.

Создание условий для непрерывного профессионального роста населения путем преемственности различных уровней образования, развития дополнительного профессионального образования. Развитие у выпускников общеобразовательных учреждений, а также учреждений профессионального образования навыков и умений поиска работы, а также открытия собственного бизнеса. Создание системы трудоустройства выпускников, в частности, на базе целевой контрактной подготовки. Информирование учащихся о качестве получаемого образования, его соответствии стандартам, о состоянии и реальных потребностях в работниках на рынке труда. Формирование системы мониторинга текущих и перспективных потребностей работодателей в кадрах необходимой квалификации. Выявление и отбор наиболее талантливых и способных абитуриентов в определенные категории вузов для обучения по приоритетным направлениям развития. Институциональная и финансовая поддержка со стороны государства образовательных учреждений, на базе которых осуществляется инновационная деятельность.

Вместе с тем, наиболее значимым направлением развития образовательной системы и тем самым создания предпосылок для формирования и более эффективного использования человеческого капитала, с нашей позиции, является совершенствование управления образовательным процессом.

Преобразования в рамках данного направления должны учитывать переход от использования административных рычагов управления к институциональным и экономическим. Одна из актуальных задач должна состоять в формировании системы параметров для оценки образовательного процесса, его качества (как статистических, так и на базе мониторинговых исследований – мониторинги, связанные с оценкой качества образовательного процесса, мониторинг текущих и перспективных потребностей рынка труда, учитывая сложившиеся в этих сферах международные тенденции). Необходимо уделить внимание развитию кооперации между субъектами образовательной политики, усиление взаимодействия между участниками и ответственности. Предполагается повышение эффективности не только вертикального, но и горизонтального взаимодействия между субъектами (в т.ч. региональными органами управления системой образования), анализ и использование успешных практик управления регионального и местного уровня, эффективное использование различных видов ресурсов (материально-технических, кадровых и др.). Определение зоны ответственности и компетенций общественных и экспертных советов в образовательной сфе-

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования») (РИНЦ)

ре. Обеспечение прозрачности и гласности при обсуждении и принятии управленческих решений.

Выводы. Резюмируя, отметим следующее: в реалиях отечественной экономики приходится сталкиваться с отсутствием системного подхода и долгосрочного видения инновационных преобразований и преобразований в сфере управления человеческим капиталом, низкой мотивацией субъектов управления к осуществлению изменений, неразвитостью финансовых механизмов и другими проблемами. Все это в значительной степени оказывает влияние как на осуществление инновационного развития территорий, так и на формирование и использование человеческого капитала. Соответственно среди направлений управления человеческим капиталом может рассматриваться, в первую очередь, совершенствование управления образовательной системой, обеспечение доступности и качества образовательных услуг, создание условий для профессиональной самореализации и карьерного роста, поддержка развития вузовской и академической науки.

Литература

1. Бондарева И.А., Жильченкова В.В., Мешков А.В. Специфика подготовки профессионалов в сфере инвестирования и инноваций в Донецком регионе. Инженерные инновации и экономика промышленности // Труды научно-практической конференции с международным участием. Санкт-Петербург. 2015. С. 353-364.

2. Иванова Н.И. «Бумажный тигр» (О проекте МЭР «Инновационная Россия-2020») [Текст] / Н.И. Иванова // Инновации. 2011. № 2(148).

3. Кондаурова И.А. Модернизация системы бизнес-образования в условиях становления экономики знаний // Балтийский экономический журнал. №1(13). Июнь 2015. С. 93-102.

4. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия // Институциональные преобразования в условиях рыночной экономики в отраслях промышленности: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции 25 января 2016 г. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука». 2016. С. 56-62.

5. Миндэли Л.Э. О проекте Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Текст] / Л.Э. Миндэли // Инновации. 2011. № 2(148).

6. Римашевская Н.М. Человек и реформы: Секреты выживания. М.: РИЦ ИСЭПН РАН, 2003

7. Рынок труда: проблемы и решения [Текст]: монография. М.: Научный эксперт, 2008.

Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкеровский вестник. № 3. 2016. С. 212-218. (Журнал включен в базу данных Ulrich's Directory, международную ассоциацию издателей CrossRef и «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ))