

## Развитие исследовательского университета инновационного типа как реализация концепции управления знаниями

© 2011 Н.В. Пржедецкая  
E-mail: OET2004@yandex.ru

В статье рассматривается концепция управления знаниями через аспекты инновационной политики в области развития человеческого капитала. Для реализации долгосрочной стратегии развития исследовательских университетов инновационного типа должна быть создана система управления знаниями, направленная на повышение квалификации научных работников и преподавателей в соответствии с изменяющимися условиями.

*Ключевые слова:* знания, инновации, исследовательский университет, образование, человеческий капитал.

В любом обществе развитие высшего образования тесно связано с динамикой социально-экономического развития самого общества, так как оно является частью последнего. Запросы общества к образованию постоянно растут и видоизменяются, что проявляется в необходимости постоянной его модернизации, обновления. В настоящее время общество ожидает от образования перемен по адаптации его к интернационализации, протекающей в региональных и глобальных масштабах, а также к технологическим изменениям, приобретающим характер смены технологического уклада.

Переход к инновационному развитию экономики ставит новые задачи перед высшей школой, играющей главную роль в формировании и эффективном использовании человеческого капитала. Инновационное развитие предполагает не только количественное приращение человеческого капитала как главного фактора экономического роста и повышения уровня жизни населения, но и качественное изменение навыков, способностей, умений выпускников высшей школы.

Инновационная стратегия как важнейший фактор человеческого развития в “экономике знаний” является объектом современной государственной политики развитых стран. У России есть широкий спектр инструментов проведения национальной инновационной стратегии с оптимальным взаимодействием с мировым хозяйством, отмечает профессор СПбГУ В.Т. Рязанов, имея в виду характер, формы, масштабы и этапы его развертывания<sup>1</sup>.

Суть выбора заключается в определении приоритета между стратегией, делающей ставку на форсированное вхождение в глобальное экономическое пространство, и стратегией устойчивого развития страны. Такая альтернатив-

ность должна приниматься во внимание, поскольку далеко не во всех случаях выбор первой стратегии ведет к реализации второй. В этих условиях ставка на инновационно-инвестиционную стратегию должна стать приоритетной, ее реализация предполагает обеспечение следующих направлений:

- 1) обеспечение стратегии развития предполагает предпочтительность опоры на внутренний рынок и внутренние источники роста перед экспортно-ориентированным развитием;
- 2) восстановление полноценной защиты национальных интересов во взаимодействии с окружающим миром и формирование национально-ориентированной экономической политики;
- 3) необходимость разработки программы проведения новой индустриализации страны (модернизационного типа) - программы постиндустриализации - с созданием механизмов государственно-рыночной мобилизации ресурсов и государственно-рыночных методов ее реализации.

Накопленный опыт государственной инвестиционной политики позволяет осуществить выработку и реализацию государственной инновационно-инвестиционной программы; такой подход предполагает высокую активность государства в рыночной экономике, тесную связь предпринимательских кругов и правительства; создание благоприятного инвестиционного климата и инвестиционно-финансовых инструментов сопровождения проектов.

Концепция человеческого развития позволяет использовать системный подход к формированию инновационного процесса в стране. Ценность этой концепции заключается в признании решающего значения знаний, инноваций для экономики, возможности вовлечь в процесс создания, распространения и

использования знаний все новые элементы и новых участников<sup>2</sup>.

В условиях перехода к инновационному развитию все большее значение приобретает свойство человеческого капитала, получившее название “креативность”<sup>3</sup>. Подготовка выпускников высшей школы, обладающих свойством креативности, возможна в принципиально иных условиях, отличных от тех, в которых в настоящее время находятся российские университеты. Это связано с тем, что административная система управления высшей школой, сложившаяся в России, не создает условий для формирования и развития творческого потенциала ни выпускников вузов, ни преподавательского состава.

Одним из неперенных условий и базовых факторов устойчивого посткризисного роста экономики выступает качественное совершенствование имеющихся трудовых ресурсов (наращивание “человеческого капитала”), в том числе и на основе реализации потенциала высшего профессионального образования, соответствующая проблематика в условиях современной России приобретает фактически двойную мотивацию.

Прежде всего, необходимость наращивания и мобилизации “человеческого капитала” (т.е. качества трудовых ресурсов, их способности адаптироваться к меняющимся технико-технологическим и организационно-экономическим условиям) в посткризисной России полностью корреспондирует с универсальными, относящимися ко всем без исключения территориально-хозяйственным системам приоритетами.

“Тенденции общемировых процессов, - отмечает В.Г. Шелепов, - свидетельствуют о необходимости перехода от индустриального (мобилизационного) типа развития хозяйственной деятельности к инновационному типу развития, когда инновации, порождаемые научным знанием, становятся главным средством преобразования и развития, в том числе научных и университетских комплексов”<sup>4</sup>.

С точки зрения долгосрочных перспектив развития нашей страны в условиях формирования экономики инновационного типа на передний план выходит человеческий капитал, развитие политических и правовых институтов, причем в приоритетном по отношению к экономическим институтам порядке. В современном мире возросли возможности заимствования и имплантации институтов, прежде всего, связанных с человеческим капиталом.

Вместе с тем, формулируя задачу развития инновационной экономики, государство

на первое место выдвигает предпринимательский класс, обозначает необходимость развития института частно-государственного партнерства, через призму которого рассматривает все другие силы и факторы экономического роста, например, науку, образование, подготовку кадров. В настоящее время назрела необходимость в пересмотре существующих методологических подходов к развитию инновационной деятельности в России, адаптации известных, а при необходимости и в разработке новых принципов и механизмов инновационного развития экономики, исходя из существующих условий. Обновление методологии исследования моделей экономики в условиях глобализации обусловлено необходимостью учета вектора интеграции России в глобальные инновационные сети в условиях динамично меняющихся реалий окружающего мира.

Создание механизма рыночной “интеграции” технологий в экономику на основе институционального проектирования - это необходимый приоритет концентрации национальных интеллектуальных ресурсов для преодоления системных проблем, которые все с большей очевидностью возникают перед Россией, уводя ее на периферию мировой экономики. Перед Россией стоит стратегическая задача превращения в технологически динамичную страну, способную разрабатывать, производить и применять высокие технологии для крупномасштабного производства конкурентоспособных товаров и услуг. Движение в этом направлении предполагает проведение структурной политики с приоритетным развитием высокотехнологичных отраслей и исследовательских университетов. Инновационное развитие национальной экономики невозможно без крупномасштабных инвестиций в человеческий и интеллектуальный капитал.

В настоящее время в университетах идет активный процесс сбора и накопления информации, разработка новых организационно-экономических инструментов инновационного развития. В современных условиях появилась необходимость всестороннего осмысления концепции подготовки специалистов с высоким уровнем компетенций на основе инновационно-ориентированных обучающих программ.

Для создания конкурентной стратегической позиции современного университета необходимо понять требуемые компетенции, навыки, способности, свойства и технологии, которыми должны обладать университетская структура, подразделения, преподаватели и со-

трудники, чтобы обеспечить необходимый уровень конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Поиск научных сотрудников, обладающих высоким уровнем компетенций, характерен сейчас для всех активно развивающихся университетов. Менеджерам по персоналу необходимо проанализировать функции, сложности и требования, предъявляемые к работникам, и сформировать набор компетенций. Данные компетенции касаются как научного потенциала, так и личностных характеристик, талантов и способностей человека. Желательно также подбирать разносторонне подготовленных молодых специалистов, чтобы они могли выполнять дополнительные функции или их можно было бы перевести на другое направление.

В данной связи кризис внес некоторое "оздоровление" в плане оптимизации численности персонала и сокращения сотрудников низкой квалификации, а также отбора новых сотрудников пропорционально объему деятельности научных подразделений.

Новый работник переносит свою систему знаний и профессиональных навыков в принятую социальную систему университета как организации. Для процесса реализации долгосрочных задач в планировании персонала и стратегии деятельности университета коллектив должен пополняться новыми кадрами, при этом адаптация персонала становится важной задачей, решение которой обеспечивает развитие и конкурентоспособность университета.

Для создания качественного кадрового потенциала университета актуальными становятся проблемы повышения производительности труда и поиск новых методов мотивации. К системе мотивации работников относятся материальные и нематериальные методы. Для того чтобы удерживать равновесную систему отношений "сотрудник - университет", необходимо создать две группы целей: формирование условий, обеспечивающих мотивацию научных сотрудников на результат, и формирование условий, обеспечивающих развитие карьеры.

К первой группе целей относится система материальной мотивации, которая должна реально отражать соотношение уровня качества работы с уровнем оплаты труда. Применение этого метода может быть целесообразным в краткосрочный период, но если компания нацелена на долгосрочное развитие, одним из средств которого являются качественные трудовые ресурсы, то необходимо применение и дру-

гих методов мотивации. Однобокое стимулирование работника лишь денежными методами не может привести к долгосрочному повышению производительности труда. В силу этого возникает необходимость поиска нематериальных методов стимулирования и направлений правильной организации труда. К ним можно отнести применение гибких графиков труда, улучшение условий труда, организацию отдыха и т.д. Система средств нематериального воздействия должна подбираться под каждого сотрудника индивидуально и в соответствии со спецификой университета. Таким образом, можно качественно обновить состав команды, найти более профессиональных сотрудников, пересмотреть ценности и улучшить мотивационную схему.

Переход к новой парадигме образования предполагает непрерывность образования, его творческий и новаторский характер, дальнейшее развитие системы постоянно обновляемого образования в течение всей жизни человека, общедоступность и многообразие форм получения образования; фундаментальность и практическую направленность образования, соответствующую потребностям и задачам развития экономики, культуры и науки, международный характер образования на основе органичного сочетания в его содержании и организации лучших отечественных традиций с подходами и принципами, утвердившимися в мировой практике.

Однако даже в условиях перехода к инновационному развитию, характеризующемуся высоким горизонтом планирования и заинтересованностью большинства фирм в привлечении высококвалифицированных специалистов, останутся определенные трудности в выявлении структуры подготовки кадров. Данное обстоятельство связано с большой степенью неопределенности в развитии инноваций.

Поскольку в настоящее время рынок труда практически не генерирует сигналов о качестве и структуре подготовки кадров, необходимых для будущего развития, эту функцию должно взять на себя государство. При этом роль государства заключается не столько в разработке прогнозов развития рынка труда и структуры производства, сколько в создании недостающих стимулов к повышению качества образования в вузах. Генерирование отсутствующих сигналов со стороны производства о качестве подготовки выпускников для новой экономики должно взять на себя государство. В противном случае большая часть вузов будет по-прежнему работать не на повышение качества образования, а на выполнение запросов

непосредственных заказчиков, одновременно являющихся и потребителями продукции высшей школы - студентов и их родителей. Их запросы в значительной степени формируются в соответствии с требованиями, предъявляемыми производителями на рынке труда. Они существенно отличаются от запросов к качеству рабочей силы со стороны инновационной экономики.

Государственная политика, способствующая формированию стимулов, направленных на повышение качества образования, на внедрение инновационных технологий обучения, призвана разорвать порочный круг, сложившийся во взаимодействии вузов с остальными отраслями экономики.

Предприятия, принимая на работу выпускников вузов, как правило, ориентируются на наличие общих компетенций: коммуникативности, мобильности, знании персонального компьютера, что, в свою очередь, определяет необходимый минимум подготовки для студента, тот багаж знаний и умений, с которым он выходит на рынок труда. Когда подготовленные в соответствии с данными требованиями выпускники высшей школы выходят на рынок труда, предприниматели, и вместе с ними и вся общественность, констатируют низкий уровень их подготовки, обвиняя в этом высшую школу.

При решении вопроса о механизме формирования государством системы стимулов для повышения качества обучения в вузах следует исходить из того, что главным стимулом являются выделяемые правительством бюджетные средства.

В процессе реформирования высшей школы, реализации приоритетного национального проекта "Образование" было выделено примерно 10 % учебных заведений высшего, среднего и начального профессионального образования. Относительно них был сделан вывод о возможности реализации инновационных образовательных программ. Однако бюджетные средства были направлены в основном на обновление материально-технической базы отобранных вузов.

К настоящему времени с помощью конкурсных механизмов государство сформировало научно-исследовательские университеты, призванные стать локомотивом инновационного развития. Несмотря на то что на их развитие выделено уже более 100 млрд. руб., до сих пор остается открытым вопрос о средствах, необходимых для собственно исследовательских проектов, а также о том, какие ученые будут проводить эти исследования.

К аналогичным результатам приводит и стремление правительства разделить все вузы по степени инновационной деятельности с целью выявления исследовательских университетов. Отсутствие определенности в критериях и показателях оценки вузовских инноваций приводит к тому, что в высшей школе появилось большое количество псевдоинноваций, которые не только не способствуют повышению качества учебного процесса, но и снижают качество преподавания, поскольку ведут к перегрузкам преподавателей, увеличивают материальные затраты<sup>5</sup>. В связи с этим вопрос о критериях деятельности как отдельного преподавателя, так и всего университета остается открытым.

Для реализации долгосрочной стратегии развития университетов инновационного типа должна быть создана система управления знаниями, направленная на повышение квалификации научных работников и преподавателей в соответствии с изменяющимися условиями. Количество и качество человеческих ресурсов является главным фактором, определяющим как создание новых знаний, так и их распространение. Вложения в человеческий капитал, рост ценности человеческого труда становятся важнейшими факторами преобразования экономики, поскольку человеческий капитал рассматривается как определенный стратегический запас, который может накапливаться и быть источником более высокого дохода общества в будущем. Образование не только позволяет овладеть старыми, уже накопленными знаниями, но и способствует приобретению новых знаний, создает условия для развития более совершенных технологий в будущем.

<sup>1</sup> Рязанов В.Т. Экономическая стратегия России в условиях растущей глобализации мировой экономики // *Философия хозяйства*. 2004. □ 3 (33). С. 15-16.

<sup>2</sup> Лирмян Р.А. Построение национальной инновационной системы // *Проблемы современной экономики*. 2006. □ 1(17). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=21397#ftn1>.

<sup>3</sup> Абанкина И.В. Инновационная экономика и индустриальная модель университетов: тест на совместимость // *Журн. Новой экономической ассоциации*. 2010. □ 8. С. 143.

<sup>4</sup> Шелепов В.Г. Развитие университетов инновационного типа // *Региональные исследования*. 2010. □ 1. С. 12.

<sup>5</sup> Лобанова Е.В., Шабанов Г.А. Становление вузов как центров инноваций // *Высшее образование сегодня*. 2010. □ 5. С. 17.