

Тема 84.1. Управление человеческим капиталом и инновационное развитие территории:

1. Проект «Управление человеческим капиталом и инновационное развитие территорий»

Срок начала и окончания научного проекта: НИР реализуется, начиная с 2011 г.

Этапы работ, выполненные в 2014 г.:

1. Разработан организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом, учитывающие его структуру и взаимообусловленность процессов его формирования и использования.
2. Предложена система организационного и информационного обеспечения процесса управления человеческим капиталом в регионе, предполагающая создание условий для эффективного формирования и использования человеческого капитала.

Актуальность выполненных исследований.

На современном этапе социально-экономического развития государства стратегической целью становится переход к инновационной экономике, формирование общества, генерирующего спрос на инновации и участвующего в их создании. Обозначается, что важную роль в этом процессе должен играть человеческий капитал. Вместе с тем, в отечественных и зарубежных исследованиях показано, что уровень сформированных компетенций выпускников вузов не соответствует требованиям работодателей, подчеркивается, что работники не обладают в должной мере навыками для деятельности в инновационной среде (Brown et al., 2008; Davis, Fisher, Ford, 2009; Saavedra, 2011). А в динамике ухудшается ситуация не только среди молодежи, но и у взрослого населения (Fallahi et al., 2006). Это негативно влияет на эффективность формирования и использования человеческого капитала, в то время как развитие профессиональных способностей положительно воздействует на результативность трудовой деятельности (Herrnstein, 1973; Herrnstein, Murray, 1994; Jensen, 1969). Признается, что для улучшения показателей трудовой деятельности и снижения уровня неравенства по доходам целесообразно создание условий для развития профессиональных способностей населения. В связи с этим, актуально определение уровня развития компетенций и оценка характера их влияния на результаты трудовой деятельности. Учитывая распространенность проблем формирования и использования человеческого капитала, его сложную структуру, необходим системный подход к исследованию управления

человеческим капиталом, предполагающий разработку организационно-экономического механизма и системы организационного и информационного обеспечения процесса управления.

Основные результаты, полученные в ходе выполнения научного проекта.

1. Выявлены проблемы управления человеческим капиталом, обусловленные сложной структурой объекта управления, наличием множества компонентов, взаимосвязей между ними. Обоснована необходимость использования системного подхода к управлению человеческим капиталом. Определены принципы управления при определяющей роли таких как «партнерство – баланс интересов», «адаптивность – обратная связь», реализация которых позволит преодолеть рассогласования между участниками социально-экономических отношений, а также обеспечить приспособляемость к изменениям внешней среды.

2. Типологизированы методы управления человеческим капиталом в зависимости от характера воздействия на процесс управления, от содержания используемых инструментов. Установлено, что более высокий уровень развития человеческого капитала актуализирует использование набора прямых и косвенных методов в системе, в то время как формирование общего человеческого капитала происходит при определяющем влиянии прямых методов управления. Выявлены инструменты управления человеческим капиталом при определяющей роли организационных и информационных, использование последних связано с организацией и проведением мониторингов, обеспечивающих обратную связь и баланс интересов, направленных на выявление проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития территорий.

Научная новизна результатов и их значимость

Разработан организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом, учитывающий его структуру, а также взаимообусловленность процессов его формирования и использования. Предложена система организационного и информационного обеспечения управления человеческим капиталом в регионе, обеспечивающая создание условий для его эффективного формирования и использования.

Практическая реализация научных разработок.

Практическая значимость исследования заключается в определении проблем формирования и использования на региональном уровне, в разработке организационно-экономического механизма и инструментов организационного и информационного обеспечения процесса управления

человеческим капиталом в интересах инновационного развития территорий. Результаты исследования использовались при разработке проекта Стратегии социально-экономического развития Бабаевского района до 2020 г., проекта Концепции государственной молодежной политики до 2020 г. Результаты исследования используются в образовательном процессе.