

УДК: 37.015.62:005.336.4:478.141

АНАЛИЗ МЕХАНИЗМА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ВУЗА В РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОЕКТОВ

ГАГАРИНСКАЯ Г. П., КУЗНЕЦОВА И. Г.
ФГБОУВПО СамГТУ,

САМАНЧИН Б.Т., КОЛОМЕЙЦЕВА А. М.
izvestiya@ktu.aknet.kg

Статья посвящена проблемам использования человеческого капитала вуза. Раскрываются организационно-экономические факторы, влияющие на эффективность использования человеческого капитала вуза при реализации международных проектов. Предлагается авторский механизм оценки использования человеческого капитала вуза.

The article is devoted to HEI's human capital use. Organizational and economical factors, influencing on efficiency of HEI's human capital use under conditions of international projects realization, are revealed. They offer author mechanism for evaluation of HEI's human capital use.

Введение. Россия, подписав в 2003 году Болонскую декларацию, встала на путь интеграции системы высшего профессионального образования страны в мировую систему высшего образования. Стратегия модернизации российского образования ориентирует вузы России на существенное обновление образовательной деятельности при сохранении и развитии достижений и традиций российской высшей школы. В настоящее время инновационное развитие российского образования идет с учетом общих направлений Болонского процесса, и одно из направлений – совместные действия вузов по созданию единого европейского образовательного пространства. [1]. В настоящее время Министерство образования и науки Кыргызстана проводит реформы в системе высшего образования, целью которых является присоединение к декларации Болонского процесса и интеграция в мировое образовательное пространство. С 2012 года все вузы Кыргызстана перешли на двухуровневое образование: бакалавриат и магистратура. В связи с этим перед вузами Кыргызстана также стоит задача об интеграции.

Одним из возможных путей решения этой задачи является реализация международных научно-исследовательских и образовательных проектов. В связи с этим возникает необходимость детального анализа практики реализации международных проектов в современном вузе и построения целостной системы подготовки профессорско-преподавательского состава университета к международному научному общению.

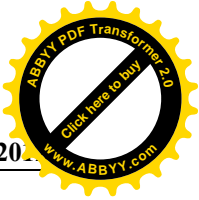
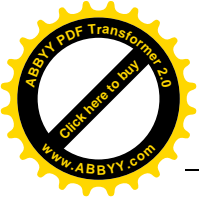
Международная проектная деятельность трактуется сегодня как специфическая инновация современной системы обучения [2].

Сегодня все вузы функционируют в постоянно меняющейся окружающей среде: конкуренция в мировом масштабе, глобализация, национальные и культурные особенности, бурное развитие технологий. Возникает необходимость соответствия вузов новым условиям [3].

Переход вузов России и Кыргызстана в режим устойчивого стратегического развития определяется их способностью к инновационной деятельности, качеством образовательного и научно-исследовательского процессов, созданием новой продукции, соответствующей требованиям современного рынка. В свою очередь, способность вуза к инновациям и инновационной деятельности определяется уровнем и степенью развития его инновационного потенциала.

Управляя человеческим капиталом организации, необходимо исходить из того, что научно-технический прогресс ведет к цикличному обновлению всех факторов и элементов производства. Цель управления организации в этих условиях – свести к минимуму долю нереализованных возможностей работников [4].

Ценность человеческого капитала в значительной мере определяется факторами, практически не подлежащими четкой формализации: профессиональным опытом сотрудников, их



специальными знаниями, навыками и умениями, научной и деловой репутацией, личными контактами и связями и т.п.

Авторами был сформулирован следующий комплекс факторов обеспечения инновационно-ориентированного развития вуза в условиях реализации международных проектов (рис. 1).

Процессы совершенствования методов и инструментов управления человеческим капиталом являются механизмом трансформации накопленных знаний, научных достижений, практических навыков человеческого капитала вуза в современные технологии и потребляемую продукцию и служат основой воспроизводства интеллектуальной собственности как составной части воспроизводства интеллектуального капитала вуза, где системообразующим элементом является наука [5].

Деятельность вузов во многом основана на нематериальной базе, включающей в себя знания, опыт профессорско-преподавательского состава, разработанное им учебно-методическое обеспечение учебного процесса, научные разработки, патенты, лицензии и другие. Они, наряду с материально-технической базой, выступают главными активами вузов.

Оценку условий, обеспечивающих формирование, развитие и использование человеческого капитала $K_{чк}$, автором предлагается осуществлять по формуле:

$$K_{чк} = K_1\alpha_1 + K_2\alpha_2 + K_3\alpha_3 + K_4\alpha_4 + K_5\alpha_5 + \dots + K_{10}\alpha_{10},$$

где $\alpha_1 \dots \alpha_8$ - весовые коэффициенты значимости условий реализации человеческого капитала, определяемые экспертно;

K_1 – уровень квалификации сотрудников;

K_2 – договора о сотрудничестве с предприятиями;

K_3 – конкурентоспособность вуза;

K_4 – проведение и уровень конференций и семинаров;

K_5 – совместная работа ППС. Научные коллективы вуза;

K_6 – наличие компетенций межкультурных коммуникаций;

K_7 – научно-педагогические стажировки;

K_8 – мотивационный потенциал сотрудников вуза;

K_9 – заключенные договоры с международными партнерами;

K_{10} - заявки на реализацию международных проектов.

Предложенная система оценки позволяет определить недостатки использования человеческого капитала и направленность мер для устранения этих недостатков, то есть направления наиболее полного его развития и всестороннего использования.

Выводы: В результате оценки по каждому критерию получены следующие выводы:

Компетентность. Анализ должностной и квалификационной структуры ППС говорит о возможности повышения квалификации, а значит о повышении социального статуса, уровня самооценки.

Адаптивность. Рассматривая динамику объема выполненных НИОКР, можно говорить о востребованности услуг. Материальное поощрение сотрудников, полученное от административных структур, свидетельствует об интересе к научным разработкам, а также способствует повышению самооценки и научного статуса сотрудников.

Корпоративность. Проанализировав деятельность по осуществлению международных проектов с точки зрения уровня развития человеческого капитала и влияния их на состояние коллектива вуза в целом, можно сделать вывод о положительном результате. Это выражается в установлении стабильной структуры и результатах совместной научной работы преподавателей, аспирантов и студентов

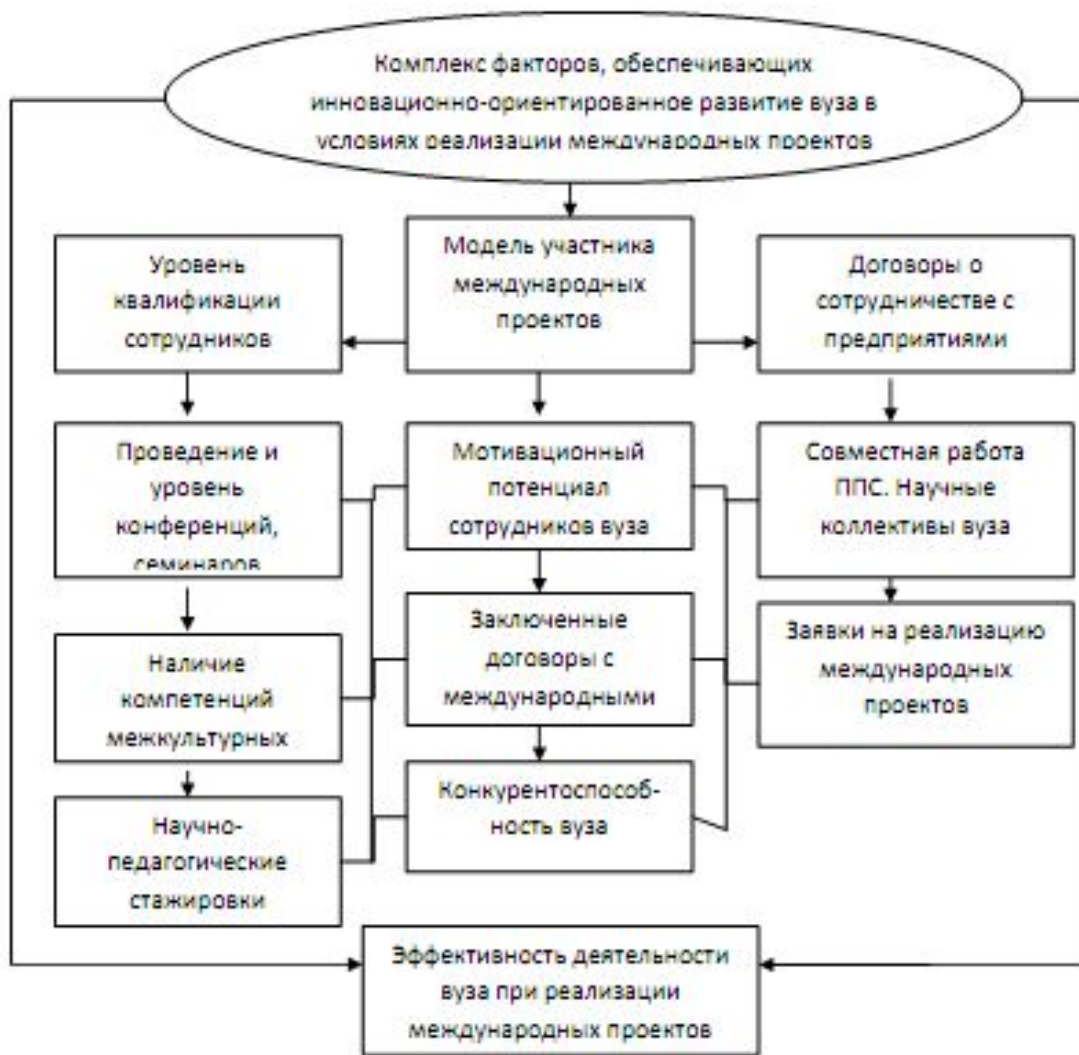
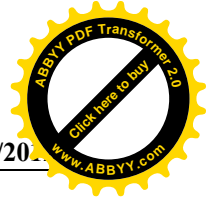
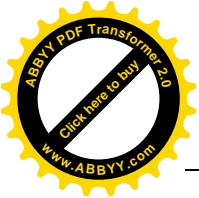


Рис. 1. Комплекс факторов, обеспечивающих инновационно-ориентированное развитие вуза в условиях реализации международных проектов



Проведение анализа по предложенной методике не только позволяет определить оценку качества использования человеческого капитала в реализации международных проектов, но и определить недостатки их использования и пути их устранения, что влияет на эффективность реализации международных проектов в вузе.

Литература

1. Сафронова М. А. Расширение инновационной деятельности российских вузов в контексте реализации целей Болонской декларации: опыт и перспективы//Серия «Экономика и менеджмент», выпуск 8, вестник ЮУрГУ, № 30, 2008.
2. Рыжкова И. В. Отношение ППС к международной проектной деятельности //Высшее образование в России, - № 4, 2009. – С. 43-47
3. Викторенкова С.В. Организация совместной деятельности преподавателей вузов: проблемы и перспективы// Вестник ТГПУ. 2009. Выпуск 2 (80, с. 27-30).
4. Гальдикас В.А. Оценка реализации кадрового потенциала в системе управления образовательными услугами вуза: дисс. ... канд. экон. наук. – Санкт – Петербург, 2012.
Журавлев М.В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона: дисс. ... канд. экон. наук. Иркутск, 2012