



щих знаниями и навыками качественной разработки стратегических документов. Целесообразно также создать при ведущих университетах страны центры по подготовке и повышению квалификации таких специалистов.

*RISIN Igor' Efimovich, Dr.Sci.(Econ.), Professor, Head of the Chair of Regional Economics and Territorial Management, Voronezh State University (1 Universitetskaya Sq, Voronezh, Russia, 394006; risin@vmail.ru)*

## QUALITY OF INNOVATIONS IN PUBLIC ADMINISTRATION OF THE REGIONAL ECONOMY

**Abstract.** *The article contains the quality assessment of innovations in the system of regional economy public management, including the characteristics of strong and weak points of modern Russian practice.*

**Keywords:** *innovations, clustering, public management, region, strategy development*

---

*ПОПИКОВ Александр Александрович – к.э.н., заведующий информационно-библиотечным центром Воронежского института экономики и социального управления (394036, Россия, г. Воронеж, ул. Помяловского, 27; popikov-aa@yandex.ru)*

## КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

**Аннотация.** *В статье анализируется влияние человеческого капитала на экономику страны. Выявлена необходимость формирования креативного человеческого капитала как важнейшего условия становления инновационной экономики. Рассматривается проблематика развития креативного человеческого капитала на региональном экономическом уровне.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, инновационная экономика, научно-технический прогресс, креативный человеческий капитал, производительность труда*

Исследование закономерностей развития научно-технического прогресса позволяет сделать вывод, что человеческий капитал выступает в качестве важнейшего фактора развития и роста экономики. Для прироста ВВП целесообразно инвестировать в развитие человека, в повышение качества его жизни, образование, здравоохранение. В противном случае невозможно будет осуществлять расширение производства и переход к инновационной экономике. Для научно-технического рывка в стране должен быть создан или накоплен необходимый стартовый человеческий капитал. В современных условиях одним из основных ключевых факторов роста производительности труда, внедрения новшеств и инноваций становится креативный (творческий) потенциал человеческого капитала. Данное обстоятельство обусловлено доминирующим характером в постиндустриальной экономике творческих и динамических способностей работников, которыми они обладают и реализуют в процессе производственной деятельности. Творческие динамические способности работников составляют основу потенциала фирмы в создании, интегрировании, реконфигурации компетенций в соответствии с требованиями быстро меняющейся внешней среды.

В результате под креативным человеческим капиталом следует понимать способности и возможности работников создавать и внедрять инновации на основе нестандартного творческого мышления и нешаблонного решения возникающих задач [Синов 2007: 60].

Актуальность рассматриваемой проблемы, в частности, подтверждает и заявление президента РФ В.В. Путина, который в своем декабрьском послании Федеральному Собранию 2013 г. говорит о том, что причиной замедления роста и развития российской экономики является не негативное воздействие извне, а скорее внутреннее несовершенство системы. Среди обозначенных проблем – невысокая производительность труда, недостатки в системе образования, отсутствие мотивации к повышению квалификации и рабочей миграции внутри страны. Восстановление качественного человеческого капитала – это одна из основных целей проводимых в стране реформ.

До тех пор, пока качество человеческого капитала не изменится, нельзя говорить о становлении в РФ именно инновационной экономики. Только лишь путем достижения определенного качественного уровня человеческого капитала можно добиться эволюционного изменения и формирования креативного человеческого капитала, который станет одним из ведущих движущих факторов развития инновационной экономики страны.

Стоит отметить, что международный опыт свидетельствует о наличии возможностей мотивации креативного человеческого капитала и повышения его эффективности за счет усиления конкурентных позиций среди работников разных сфер деятельности.

Основные постулаты такой тенденции звучат следующим образом.

1. Высокие творческие способности работника и их значимость в определенного рода деятельности сопровождаются высокой занятостью и экономической активностью на предприятии.

2. Обладание навыками и развитыми креативными способностями способствуют снижению риска стать безработным. В случае потери работы его нахождение в статусе безработного имеет меньшую продолжительность.

3. Проявление сотрудником своих креативных способностей увеличивает его заработок и открывает широкий доступ к рабочим местам по роду его деятельности, наиболее привлекательным по должностным полномочиям и уровню заработной платы.

4. Креативность работника в навыках и способностях способствует его высокой территориальной и профессиональной мобильности.

Все эти положения основаны на том, что наиболее образованный и творчески развитый сотрудник гораздо успешней адаптируется к переменам как в социальной, так и в экономической среде, он активнее стремится осваивать новые навыки и получать новые знания, наиболее оперативно осваивает и старается внедрить в свою повседневную деятельность достижения научно-технического прогресса.

Если же говорить о российском рынке занятости, то, сопоставив креативный человеческий капитал в РФ с состоянием человеческого капитала за рубежом, можно сделать вывод, что в нашей стране существует большой разрыв между потенциальной эффективностью использования человеческих ресурсов и фактической. С одной стороны, с количественной точки зрения накопленный в РФ креативный человеческий капитал является одним из самых значительных и лучших в мире (то есть, даже при невысоких качественных характеристиках наши специалисты, как правило, оказываются на порядок лучше, чем за рубежом, в странах с сопоставимым уровнем ВВП).

Рассматривая только количественные показатели креативного человеческого



капитала в России, можно говорить о наличии вполне благоприятных инвестиционных возможностей. Инвестирование обеспечило бы наиболее эффективное использование человеческих ресурсов в стране, сократив тем самым существующий большой разрыв между фактической производительностью труда на сегодняшний день и требуемой для эффективного функционирования экономической и социальной систем в государстве. Российская Федерация являет собой парадоксальный пример, когда высокие характеристики человеческого капитала совмещаются с довольно невысоким среднестатистическим доходом, базирующимся на посредственном качестве институциональной среды.

При рассмотрении проблематики на региональном уровне стоит отметить, что сегодня современные направления регионального развития характеризуют процессы разбалансировки, которые выражаются в том, что ряд регионов имеют ограниченные ресурсы и инновационные возможности, в то время как ряд других регионов, имея значительный ресурсный капитал и инновационные возможности, не обладают достаточным уровнем механизмов по их освоению и реализации в условиях рынка.

Здесь интересен опыт Воронежской обл., где реализуется программа развития кадрового потенциала в сфере управления и проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. Обучение осуществляется в форме профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов; проводится комплекс работ по эффективному использованию специалистами знаний, умений и навыков; реализуются мероприятия по распространению позитивного опыта управления организациями народного хозяйства. Выполняемая программа направлена на повышение квалификации целевой группы специалистов, способных развивать наукоемкие и высокотехнологичные предприятия Воронежской обл., которые выступают в качестве основы инновационной экономики региона.

Довольно серьезное влияние и воздействие на качественные и количественные факторы креативного человеческого капитала непосредственно оказывает невысокий уровень жизни населения в стране и постепенное ухудшение качества и количества природных ресурсов в стране. В ряде регионов можно отметить наличие негативных демографических тенденций, которые обуславливаются невысоким уровнем здравоохранения, а также уменьшением (сокращением) продолжительности жизни населения страны.

Одну из основных важных ролей в формировании креативного человеческого капитала страны играет прямое инвестирование в образование (обучение и профессиональная подготовка и переподготовка кадрового состава), в здравоохранение, научно-технический прогресс и инновации, мобильность человеческих ресурсов [Капелюшников 2013: 30].

В РФ обладание значительным креативным человеческим капиталом многократно усиливает конкурентные позиции работников. Такое положение указывает на то, что на российском рынке труда высшее профессиональное образование ценится ничуть не меньше, чем на рынках труда других стран мира.

Таким образом, стоит отметить, что на сегодняшний день в России проблема финансирования эффективного воспроизводства креативного человеческого капитала — одна из основных и приоритетных тенденций, способствующих развитию государственной экономики. Однако в нашей стране наблюдается недооценка человеческого капитала. Это происходит сейчас в большинстве регионов России. Проявляется это, как правило, в занижении стоимости рабочей силы, имеющей высокую профессиональную квалификацию [Щелакова 2012: 312].

Процесс воспроизводства человеческого капитала в российской экономике обладает рядом характерных особенностей. Процесс воспроизводства креативного человеческого капитала непосредственно связан с увеличивающимися диспропорциями среди ведущих регионов и регионов-аутсайдеров, которые сформировались вокруг крупнейших центров агломераций. Именно эти агломерации и притягивают к себе большую часть трудовых ресурсов, обладающих высоким профессионализмом, поскольку такие трудовые кадры не удовлетворены условиями реализации их трудового потенциала в своих регионах.

Усиление этих тенденций в совокупности с неразвитостью инфраструктуры для раскрытия человеческого трудового и социального потенциала, которые порождают разбалансировку рынка труда в ряде секторов экономики и усиление неравномерности распределения креативного человеческого капитала, способствуют возникновению разницы в экономических потенциалах центральных и периферийных регионов.

В свою очередь, это приводит к тому, что на фоне все более повышающегося оттока креативного человеческого капитала из периферии образуется диспропорция в ряде отдельных сфер хозяйствования. Противоположные процессы происходят в центральных регионах — они связаны непосредственно с повышением стоимости высшего профессионального образования. В результате подобной «инфляции издержек» в области высшего профессионального образования возникает направленность в сторону диффузии «старого среднего класса», который превращается в заложника семейного бюджета, а также появляется недостаток во внутренней квалифицированной рабочей силе, поскольку высшее профессиональное образование становится все более труднодоступным.

Таким образом, складывается весьма парадоксальная ситуация, обусловленная двумя противоположными явлениями: возникновением избытка рабочей силы, имеющей высшее профессиональное образование, качество которого снижается в условиях периферийных регионов, и переизбытком человеческих ресурсов с высшим образованием, который усугубляется реаллокацией человеческого капитала. Успешная и эффективная трансформация российской социально-экономической системы, а также переход ее в новое состояние, отвечающее тенденциям современности, нереальны, если в стране не будет сформировано и реализовано стратегическое управление.

Курс на модернизацию региональной экономики предполагает рационализацию пространственной организации народного хозяйства и эффективную трансформацию систем управления им с учетом сложившихся тенденций реаллокации человеческих ресурсов, а также поиск новых путей увеличения общественной роли креативного человеческого капитала как интенсивного производительного фактора экономического развития регионов.

### **Список литературы**

Капелюшников Р.И. 2013. Сколько стоит человеческий капитал России? — *Вопросы экономики*. № 1. С. 27-47.

Синов В.В. 2007. Человеческие ресурсы инновационной деятельности. — *Креативная экономика*. № 5. С. 58-65.

Щелакова О.М. 2012. Пути совершенствования использования трудового потенциала организации. — *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. № 3. С. 311-314.



ПОПИКОВ Александр Александрович, *Cand.Sci.(Econ.)*, Head of the Information and Library Center, Voronezh Institute of Economics and Social Management (27 Pomialovskogo St, Voronezh, Russia, 394036; popikov-aa@yandex.ru)

## CREATIVE HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE COUNTRY'S ECONOMY

**Abstract.** The article analyzes the impact of human capital on the economy of the country. It also identifies the need in forming of creative human capital as the most important condition for the innovative economy formation. The author considers problems of the development of creative human capital on the regional economic level.

**Keywords:** human capital, innovative economy, scientific and technical progress, creative human capital, productivity

БОГАТЫРЕВА Ирина Владимировна — *к.соц.н.*, декан факультета подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования Воронежского института экономики и социального управления (394036, Россия, г. Воронеж, ул. Помяловского, 27; viesm@ymail.ru)

## ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

**Аннотация.** В статье рассматриваются оценочные технологии в управлении персоналом муниципальных служащих. Автор делает вывод о необходимости совершенствования форм и методов оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих путем оптимизации механизмов управления этим развитием на основе более грамотного и целенаправленного внедрения современных кадровых технологий. Одним из основных условий при этом является повышение открытости деятельности органов муниципальной власти через публикацию результатов проведенных оценочных процедур.

**Ключевые слова:** деятельностьный подход, местное самоуправление, муниципальные служащие, оценочные процедуры, процедура оценки, система оценки

Одним из обязательных условий совершенствования системы местного самоуправления является наличие профессионально подготовленных муниципальных служащих, обладающих необходимыми знаниями и навыками, способных на должном уровне исполнять свои профессиональные обязанности. В современных условиях усложняются требования к профессиональному уровню и компетенции муниципальных служащих, в связи с чем особую актуальность приобретают проблемы применения современных форм и методов их оценки как формализованной процедуры определения степени соответствия деятельности работника заданным на определенный период времени требованиям к результатам деятельности на конкретном рабочем месте.

Остро стоящий в сфере муниципального управления вопрос профессионализации служащих не сводится только к овладению ими особыми компетенциями, т.е. специальными знаниями, навыками и опытом управленческой деятельности, которые могут и должны применяться при выполнении муниципальными служащими своей работы [Куршиева 2012: 52]. Важным компонентом повышения эффективности деятельности муниципальных служащих является система оценки,