

## ТАТАРСТАН: НОВАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

При современных тенденциях в мировой экономике, связанных со слабой предсказуемостью происходящих в окружающей среде изменений и потоком нововведений во всех сферах жизни общества, одним из основных стратегических ресурсов обеспечения конкурентоспособности как предприятий, так и регионов в целом становится интеллектуальный, человеческий капитал.

Рыночные условия хозяйствования определяют ориентацию производственных предприятий на интенсивные методы работы и соответствующее мировым стандартам качество продукции, предполагают поиск оптимальных систем управления и, в частности, управления персоналом, направленных на активизацию инновационного потенциала предприятия. Без мотивированных и квалифицированных сотрудников ни одно предприятие не в состоянии создавать эффективно работающие системы маркетинга, финансов, бухгалтерского учета, поскольку именно знания и творческая активность, информация и управленческая культура становятся источником процветания любой организации. Значительная роль при этом принадлежит государственным органам власти и управления, в ведении которых находятся вопросы формирования и развития трудового и образовательного потенциала. Формирование совокупной рабочей силы в настоящее время в основном связано с социально-экономическим развитием региона. В то же время развитие и накопление совокупного человеческого капитала региона и повышение отдачи от него определяют развитие самого региона, возможности его экономического роста и достижение социального благосостояния населения.

Концепция “человеческого капитала” в ее современном виде явилась закономерным результатом развития мировой экономической и философской мысли.

В России изучение проблем формирования, сохранения и повышения эффективности использования человеческого капитала находится на стадии осмысления, наименее проработано в общей структуре экономических исследований.

При этом, как правило, главные акценты делаются на проблемах состояния и управления кадрами на уровне организации, вне комплексного рассмотрения социально-культурных и организационно-экономических факторов, воздействующих на региональный механизм управления персоналом. Осуществление кардинальных стратегических изменений невозможно без формирования соответствующих рыночным условиям деловой культуры и модели государственной кадровой политики, ориентированных на интен-

сивный тип развития.

Основные концептуальные положения современной теории человеческого капитала могут составить основу новой модели развития региона, ориентированной на инновационный тип.

Модель развития совокупного человеческого капитала региона представлена в таблице.

По мнению К.Х. Оппенлендера “... действенная политика экономического роста имеет три опоры: политику стабилизации ожиданий, политику структурной динамики и политику потенциальной динамики”. Другими словами, первостепенным условием роста должна стать стабилизация экономики, а именно достижение высокого уровня занятости населения, низкого бюджетного дефицита, относительной стабильности национальной валюты и положительного торгового баланса, то есть всего того, что определяет стандарты качества жизни.

Во-вторых, основу роста должны составить инвестиционные ресурсы, доступные инициаторам инновационной деятельности и приводящие к структурным изменениям в производственных процессах. “Большая свобода действий для инноватора равнозначна большим хозяйственным потерям консерваторов. Чем крепче же право на сопротивление перераспределения ресурсов... тем слабее стимулы к нововведениям”.

И, наконец, в-третьих, политика потенциальной динамики подразумевает формирование соответствующей хозяйственной и социальной инфраструктуры (среды поддержки) необходимой для развития экономического потенциала.

При этом необходимо иметь в виду, что первоисточником всех изменений является человек, действующий в соответствии со своими духовными принципами и экономическими интересами, а уже только затем, новые технологии и порождаемые ими инновации затрагивают многие сферы повседневной жизни людей.

Научные знания, квалификация, специальные навыки, опыт приобретаются работником в процессе образования. Образование и обучение ведут к накоплению человеком определенной целесообразной информации, приобретению опыта работы с ней, усвоению и закреплению конкретного информационного содержания в структуре человеческой личности (в структуре потребностей и способностей) в процессе практической деятельности. Поскольку, по нашему мнению, человеческий ка-

Регион	Перспективы развития науки и состояние научного потенциала	Образовательный потенциал	Инновационная восприимчивость
Организация	Степень кооперации со сферой науки и образования	Политика развития персонала	Активность рынка труда и состояние конкурентной среды
Индивид	Трудовая деятельность	Уровень образования и квалификации	Дифференциация доходов в зависимости от квалификации и образования

питал является решающим фактором реализации инноваций, то характерная для отечественных производителей низкая инновационная активность обусловлена, помимо прочих факторов, и медленным приспособлением квалификации рабочей силы к изменяющимся условиям. Даже в условиях кризисного состояния экономики скорость технического усложнения работ в два раза превышает темпы роста квалификации рабочих. За возникающий в результате этого квалификационный дефицит несет ответственность государство.

Следовательно, в современных условиях проблемы воспитания и образования из частного дела должны превратиться в проблему государственного масштаба. Выдвигая развитие сферы образования в приоритеты общенациональных интересов, государство должно взять на себя функции по контролю за процессами образования населения, все более участвуя в этом процессе, и превращаясь, по сути, в главного производителя таких ресурсов.

Одним из важнейших звеньев образования является система переподготовки кадров. Это – прагматическая составляющая образования, связанная с благосостоянием и жизнью человека в обществе, и вместе с тем – решение общегосударственных и региональных проблем через удовлетворение потребностей человека на основе освоения достижения научно-технического прогресса, создаваемых в научной сфере. Реорганизация этого звена образования прошла во всех развитых странах: так, в США была признана необходимость в изменении исходной парадигмы образовательной политики, – создание в дополнение к традиционному образованию системы образования для взрослых. В результате была создана новая мощная образовательная структура, произошла ее интеграция с традиционным образованием и наукой, были четко перераспределены функции между ними.

Готовность населения региона воспринимать новые инновационные решения оказывает ключевое воздействие на их распространение и, напротив, слабая ориентация на будущее, недостаточная открытость общества для новых технологий является еще одной причиной низкой результативности инновационной деятельности.

В целом, стратегия государственной политики в области человеческих ресурсов в период становления социально-ориентированной рыночной экономики, по нашему мнению, должна содержать:

- такую государственную политику в области человеческого капитала, которая в современных условиях отечественной экономики будет способствовать развитию интеллектуального потенциала рабочей силы за счет разработки и распространения программ профессионально-ориентированного образования и переподготовки кадров;
- государственное воздействие через образовательно-ориентированное налоговое законодательство на предприятия с целью повышения их активности в области подготовки, переподготовки и адаптации рабочей силы;
- активную рыночно ориентированную образовательную политику государства, способствующую формированию оптимальной модели занятости, существенному снижению издержек переходного процесса, ослаблению социально-психологической напряженности в обществе, приостановлению декавалификации и девальвации совокупного человеческого капитала.

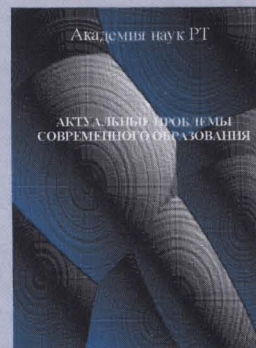
*Книга посвящается 60-летию  
трудовой деятельности  
академика РАО и АНТ  
М.И. Махмутова*

## **Актуальные проблемы современного образования**

*Научное издание. Под ред. академика РАО и  
АНТ М.И. Махмутова. – Казань.: Центр инно-  
вационных технологий,  
2001. – 390 с.*

*Авторский коллектив:*

*М.И. Махмутов,  
З.Г. Нигматов, Д.В. Вилькеев,  
И.М. Юсупов, М.А. Чошанов,  
Д.М. Шакирова, Г.Ф.  
Хасанова, И.Ф. Сибгатуллина,  
Г.И. Ибрагимов, И.А. Бажина,  
Р.А. Валеева, В.Н. Лебедев*



В настоящем сборнике научных трудов представлены материалы исследований казанских педагогов по основным проблемам воспитания и развития учащихся школ и студентов вузов. В данном сборнике рассматриваются вопросы философии и социальных условий развития (татарского и русского) национального образования в РТ, гуманизации образования, реализация принципов преемственности в нравственном воспитании, тенденции и изменения интеллектуального потенциала общества и педагогические аспекты проблемы развития мышления, творческого мышления, реформирования системы профессионального образования в регионе.

Книга написана группой специалистов, работающих по программе НИР Отделения социально-экономических наук Академии наук Татарстана на основе грантов Фонда НИОКР РТ, полученных в 1997 – 2000 гг. Сборник рассчитан для учителей школ и преподавателей средних и высших учебных заведений, специалистов в области педагогики и студентов.



*Любовь Васильевна Овсиенко  
к.э.н., зам министра образования  
Республики Татарстан. Область  
научных интересов: проблемы  
формирования инновационной сре-  
ды, кадровый менеджмент, систе-  
ма открытого образования. Соав-  
тор программы развития единой  
государственной кадровой полити-  
ки РТ, республиканской концепции  
развития дополнительного про-  
фессионального образования. Ав-*

*тор более 60 научных и методических публикаций по раз-  
личным проблемам социально-экономического развития.*