

Управление человеческим капиталом технического вуза: проблемы адаптации научно-педагогических кадров к условиям модернизации высшего профессионального образования



С. Н. Митяков,
д. ф-м. н., профессор,
директор института экономики и управления
e-mail: snmit@mail.ru



С. Ю. Обыденнова,
начальник управления перспективного
планирования и организации финансирования
e-mail: ob.svetlana@mail.ru



М. В. Ширяев,
к. т. н., доцент, проректор по развитию
e-mail: mikhail.shiryaev@gmail.com



Н. Н. Яковлева,
ст. преподаватель кафедры связей с обще-
ственностью, маркетинга и коммуникации
e-mail: jakovleva.nn@gmail.com

Нижегородский государственный технический университет им. Р. Е. Алексева

Данная статья открывает цикл публикаций, посвященных актуальной проблеме совершенствования управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития общества. Объектом исследования является человеческий капитал технического вуза и, в первую очередь, его профессорско-преподавательский состав, на плечи которого легла одна из важнейших задач инновационного развития экономики России – подготовка высококвалифицированных инженерных кадров, способных осуществить модернизацию промышленности страны. Предметом исследования является совокупность методов и инструментов управления человеческим капиталом технического вуза, ориентированных на его инновационное развитие. В качестве площадки для апробации результатов выбран один из крупнейших технических вузов страны – Нижегородский государственный технический университет им. Р. Е. Алексева (НГТУ). Цикл содержит работы, в которых:

- рассмотрены основные проблемы адаптации научно-педагогических кадров к условиям модернизации высшего профессионального образования;
- предложена модель профессиональной компетентности преподавателя технического вуза;
- рассмотрены методические основы мониторинга профессиональной компетентности преподавателя технического вуза;
- приведены некоторые механизмы управления человеческим капиталом, используемые в НГТУ в интересах инновационного развития вуза, включая закрепление научно-педагогических кадров высшей квалификации.

В данной работе проведен анализ развития человеческого капитала страны и его важной составляющей – научно-педагогических кадров. Приведены стратегии адаптации научно-педагогических кадров к условиям модернизации высшего профессионального образования.

Ключевые слова: экономика знаний, человеческий капитал, государственное регулирование науки, стратегии адаптации.

Современный этап мирового развития характеризуется переходом человеческой цивилизации от индустриального к постиндустриальному обществу, что связано с усилением воздействия науки и техники на все стороны жизни общества, фундаментальными технологическими сдвигами, ведущими к крупномасштабным социально-экономическим и исто-

рическим переменам. Соответственно меняется набор основных факторов и источников экономического роста. Важнейшими из них являются научные знания и интеллектуальный капитал, которые становятся главным источником создания конкурентных преимуществ и устойчивого развития социально-экономических систем. Формируется новый инновационный тип эко-

номики, при которой прирост ВВП обеспечивается, в основном, за счет выпуска и реализации наукоемкой продукции и услуг [1, 2].

Многие отечественные и зарубежные ученые [3–7] рассматривают инвестиции в сферу образования и качественной подготовки кадров как один из главных источников умножения национального богатства. Оценки экспертов говорят о том, что увеличение человеческого капитала на один процент приводит к ускорению темпов роста душевого ВВП на 1–3% [8] и росту производительности труда на 3–4% [9]. По оценкам ведущих российских экономистов [10, 11], к началу XXI столетия в структуре национального богатства России 50% были представлены человеческим капиталом, 40% — природным и 10% — воспроизводимым.

Основы современных знаний позволяют сгруппировать важнейшие факторы, которые определяют формирование и качество человеческого капитала, а значит, и темпы социально-экономического развития российского государства. К ним следует отнести [12]:

- востребованное на основе своего содержания и качества профессиональное образование;
- развитую науку и инновационную деятельность;
- высокую культуру;
- качество жизни, соответствующее установленным государственным стандартам;
- достойную заработную плату и пенсионное обеспечение;
- воспроизводство физического и психического здоровья населения;
- доступную и качественную медицинскую помощь;
- рациональные взаимоотношения с природой;
- трудовую, предпринимательскую и социальную активность населения;
- нравственное и эффективное государственное управление.

Повышение этих базисных характеристик представляет собой главную стратегическую цель социально-экономического развития страны. По мнению Р. Шумахова, «развитие человеческого капитала, в том числе его научно-технической составляющей, остается жизненно важным национальным приоритетом. Именно его развитие является реальной альтернативой сырьевой специализации страны со всеми отрицательными последствиями, включая возможность утраты Россией способности к исторической инициативе и статуса субъекта исторического процесса, а также опасность превращения страны в простой объект сырьевого дефежа» [9].

Однако эффективность использования самой крупной составляющей национального богатства страны остается очень низкой. Одной из главных диспропорций устойчивого развития России, по мнению В. Сенчагова, является несоответствие стоимостной оценки природно-ресурсного потенциала, финансовой мощи государства, возможности человеческого капитала — благосостоянию ее граждан [13]. В течение последних лет постоянно усиливается дисбаланс между имеющимися природно-сырьевыми, энергетическими ресурсами, экономическим потенциалом, с одной стороны, и человеческим капиталом, — с другой [14].

Проведенный В. Гореглядом сравнительный анализ России в сопоставлении с другими развитыми странами показал, что в России человеческому капиталу уделяется недостаточное внимание. Он подчеркивает, что «необходимость формирования национальной инновационной системы в России предъявляет особые требования к качеству и уровню человеческого капитала. Вместе с тем имеет место занижение стоимости рабочей силы высокой квалификации и недооценка человеческого капитала как ключевого элемента национального богатства. Качество человеческого капитала во многом зависит от тенденций развития производства и экономики в целом. В России происходит существенное истощение человеческого капитала» [15].

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнений, что инновационный путь является единственным, обеспечивающим устойчивое развитие России на длительную перспективу. Проведение инновационных преобразований создаст условия для развития конкурентоспособной экономики, повышения эффективности человеческого капитала, решения многих экологических проблем. Вместе с тем инновационное развитие России осуществляется крайне медленно. Анализ показывает наличие ряда проблем, препятствующих инновационному развитию российской экономики, среди которых одной из ключевых является проблема воспроизводства кадров в научно-образовательной сфере.

В последние годы происходит сокращение воспроизводства научных кадров, нарастает разрыв между разными поколениями исследователей. В настоящее время численность исследователей составляет чуть более 45% от уровня 1991 г. [16]. По этому показателю Россия уступает большинству развитых стран, включая США, Японию, Францию, Финляндию и др. Возникла реальная опасность утраты лидирующего положения российских научных школ. За последние годы показатели цитирования научных публикаций в стране существенно сократились. По показателю числа цитирований в расчете на одну публикацию в настоящее время Россия находится на 19-м месте в двадцатке стран лидеров. По данным Роспатента, патентуются только 10% разработок, полученных за счет бюджетного финансирования. При этом из общего числа патентов только 35% являются практически действующими [16]. В условиях ослабления научного потенциала, тяжелого состояния научно-образовательной сферы, уменьшения число ученых, занимающихся научными разработками, в России наблюдается существенный рост числа защит кандидатских и докторских диссертаций. Это свидетельствует о кризисе системы научной экспертизы в стране, сопровождающиеся кризисом системы воспроизводства кадров.

Исходя из мировой практики, общие расходы на научную сферу, науку и научно-техническую политику не должны опускаться ниже уровня 2,5% от ВВП. За последние годы в нашей стране финансирование НИОКР последовательно снижалось и в настоящее время не превышает 0,5% ВВП. Структура бюджетных расходов и существующие затраты на фундаментальные исследования и содействие научно-техническому

прогрессу явно недостаточны для сохранения творческих коллективов и воспроизводства национального научно-технического потенциала. Мизерная оплата интеллектуального труда работников науки, образования, здравоохранения из государственного бюджета способствует «утечке мозгов», ослаблению интеллектуального потенциала нации, что подрывает возможности инновационного развития. Недостаточной является востребованность результатов научных разработок со стороны промышленности, слабо развита система конкурсного отбора кадров и распределения средств в условиях конкурентной среды. Недостаточно привлекательной остается работа в научной сфере перспективных молодых специалистов даже в условиях роста материального обеспечения научных исследований.

В наибольшей степени системный кризис затронул вузовскую науку. За последние десять лет доля профессорско-преподавательского состава, принимающего участие в научных исследованиях снизилась более чем в два раза. В настоящее время в российских вузах научной работой занимаются не более 16% преподавателей, научную деятельность ведут только 45% российских вузов, а около 80% программ высшего образования не базируются на научной работе [17]. Объем бюджетного финансирования науки в вузах остается на низком уровне. Преподаватели вузов из-за низкой оплаты труда вынуждены искать дополнительный заработок, что практически не оставляет времени для научной деятельности.

Основными элементами социальной политики государства в течение последних лет являются национальные проекты, связанные с образованием, здравоохранением, доступным жильем и развитием сельского хозяйства. Именно эти сферы затрагивают каждого человека, определяют качество жизни и формируют человеческий капитал — образованную и здоровую нацию. Избранная стратегия, направленная на социальное развитие, на практике свелась к единственному направлению — социальной защите. Между тем, для перехода к инновационной экономике требуется качественно новая государственная стратегия развития человеческого капитала. Именно носители инновационных идей — ученые — больше всех пострадали в процессе реформирования экономики. В ходе этих реформ было в определенной мере утрачено доверие к государственной власти со стороны ученых и инноваторов. До сих пор вопрос о повышении уровня оплаты труда в государственном секторе науки принципиально не решен. По мнению В. Киселевой и М. Колосницыной, «мероприятия, направленные на сохранение потенциала науки, хотя и стали «обязательным» элементом, носят формальный характер и в значительной степени выполняются как «социальная помощь»» [18].

За период становления рыночной экономики было принято несколько базовых документов, регламентирующих государственное регулирование науки. В их числе:

- Концепция развития науки и техники в Российской Федерации (1992 г.);
- Доктрина развития российской науки (1996 г.);

- Концепция реформирования российской науки на период 1998–2000 гг. (1998 г.);
- Концепция научной, научно-технической и инновационной политики в системе образования Российской Федерации на 2001–2005 гг.» (2000 г.);
- Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 г. и дальнейшую перспективу (2002 г.);
- Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 г. (2006 г.);
- Стратегия инновационного развития российской Федерации на период до 2020 г. (2001 г.) и др.

Изучение содержания этих документов позволяет проследить динамику основных принципов государственного регулирования науки, приоритеты использования различных форм государственной поддержки научных исследований. За это время был принят ряд программ, направленных на реформирование системы подготовки и закрепления научных и научно-педагогических кадров. Среди них:

- программа «Научное, научно-методическое, материально-техническое и информационное обеспечение образования»;
- программа «Научные исследования высшей школы по приоритетным направлениям науки и техники»;
- программа «Инновации высшей школы»;
- программа «Межотраслевое научно-техническое сотрудничество»;
- программа «Государственная поддержка региональной научно-технической политики высшей школы и развитие ее научного потенциала»;
- федеральная целевая программа «Государственная поддержка интеграции высшего образования и фундаментальной науки»;
- федеральная целевая программа «Интеграция науки и высшего образования России на 2002–2006 гг.»;
- федеральная целевая программа «Национальная технологическая база (2002–2007 гг.)»;
- федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технического комплекса России (2007–2012 гг.)»;
- федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России (2009–2011 гг.)».

В рамках национального проекта «Образование» в различных регионах России создаются многопрофильные федеральные университеты, играющие важную геополитическую роль. Первые федеральные университеты были созданы в 2007 г. в Южном и Сибирском федеральных округах в рамках приоритетного национального проекта на базе действующих вузов и академических центров в Ростове-на-Дону и Красноярске. В настоящее время статус федерального имеют 9 университетов. Анализ опыта становления федеральных университетов в России показал наличие в системе взаимодействия университетов определенных моделей взаимодействия вузов с регионами, реализуемых через: участие в решении политических задач, участие в решении социальных задач, участие в

развитии экономики, участие в научно-техническом и инновационном развитии [19]. Вместе с тем, как показывает опыт, федеральные университеты, хотя и выполняют свою основную миссию, обеспечивая доступ к качественному профессиональному образованию населения отдаленных территорий, способствовать модернизации региональных систем образования и повышению в них уровня научных исследований, многие вопросы, связанные с организацией их эффективного взаимодействия с промышленными предприятиями регионов и Федеральных округов, остаются не решенными. Это связано с удаленностью федеральных вузов от крупных промышленных объектов, преимущественно фундаментальным характером научных исследований, нехваткой высококвалифицированных научно-инженерных кадров.

В 2008–2010 гг. Министерством образования и науки РФ были проведены конкурсы, в результате которых 29 вузов получили статус Национальных исследовательских университетов (НИУ). При отборе вузов во внимание принимались такие факторы как современное состояние и динамика развития университета, его кадровый потенциал, инфраструктура образовательного процесса и научных исследований, эффективность образовательной и научно-инновационной деятельности, свидетельства международного и национального признания. В конце 2011 г. еще 55 вузов были признаны победителями конкурса поддержки программ стратегического развития государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Минобрнауки России. В этот список вошел и Нижегородский государственный технический университет им. Р. Е. Алексеева.

Расширение списка наиболее сильных вузов России и появление в их составе значительного количества технических вузов определяет положительную перспективу решения задачи повышения эффективности российской экономики, перевода ее на инновационный путь развития. Вклад вузов в экономику региона складывается не только из подготовки конкурентоспособных на рынке труда специалистов с высшим образованием, но и в трансформации университетами результатов технологических разработок, а также своей научно-исследовательской и образовательной деятельности в новые возможности, выгодные с точки зрения бизнеса, направленные на инновационное развитие регионов и федеральных округов.

Средства, финансируемые государством на формирование исследовательских университетов, в большей степени идут на расширение материальной базы университетов (что само по себе носит весьма прогрессивный характер), а не на оплату труда научно-педагогических работников. Зарплата вузовских ученых в России остается неоправданно низкой, что препятствует решению вопросов закрепления научных кадров. «Существование этой проблемы понимают во многих развивающихся странах (в Китае, Индии, странах Латинской Америки), в которых уровень оплаты труда ученых существенно превышает среднюю зарплату по стране: только это может остановить утечку талантливой молодежи в более развитые страны или

создать условия для возвращения квалифицированных научных сотрудников из-за рубежа. Например, в Бразилии, заметно отстающей от России по такому показателю, как ВВП на душу населения, средняя зарплата научного работника составляет более \$2000» [20]. За последние годы номинальная заработная плата работников образования составляла всего 60–70% по отношению к средней по экономике. Реальная заработная плата в образовании, измеряемая в % к предыдущему периоду, по данным ГУ ВШЭ уменьшилась с 117,3% в 2006 г. до 96,1% в 2010 г. [21].

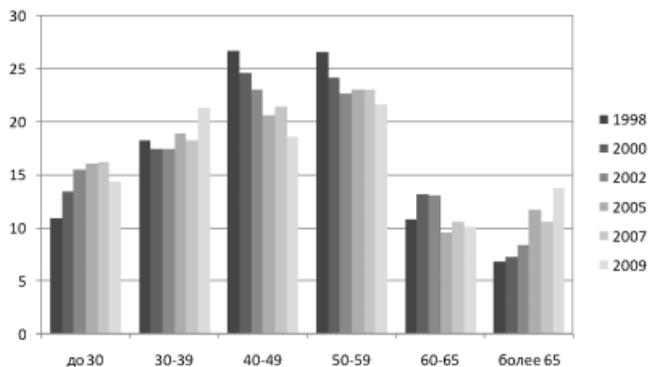
Таким образом, государственная поддержка человеческого капитала в России и особенно инновационной его части носит, хотя и ярко выраженный, но несистемный характер. Отсутствует адресная поддержка ученых-инноваторов, роль которых при переходе к инновационной экономике особенно высока. Эффективность государственной политики в области науки и инноваций сильно ограничена размерами финансовой поддержки. По мнению В. Рудя: «...негативные тенденции, возникшие вследствие недостаточно продуманной государственной политики, способны уже в обозримом будущем поставить под вопрос существование сферы науки и высокотехнологичного сектора промышленности нашей страны, поэтому они должны рассматриваться как реальная угроза национальной безопасности России» [22]. В этих условиях вопросы сохранения и воспроизводства накопленного научного потенциала становятся актуальнейшей проблемой государственной политики в сфере науки в среднесрочной перспективе [20].

Как отмечают ученые ИЭ РАН, «затрагивая ситуацию с финансированием образования в целом по стране, следует отметить, что Россия существенно отстает от развитых стран. Расходы на образование из консолидированного бюджета РФ составляют порядка 4% от ВВП» [23]. Между тем, качество подготовки специалистов высокой квалификации во многом определяется профессорско-преподавательским составом.

Анализ возрастного распределения штатных преподавателей вузов страны позволяет отметить продолжающееся старение преподавательского состава (рисунок) [24]. Вызывает опасение «провал среднего возраста». Он заключается в резком сокращении доли преподавателей в возрасте 40–49 лет. Такое положение вызывает эффект «разрыва поколений» и, составляя угрозу преемственности, как научных исследованиях, так и в методике преподавания дисциплин. Качество подготовки специалистов по многим специальностям не устраивает работодателей. Одним из следствий старения преподавательских кадров является отставание уровня знаний преподавателей от современных требований. Кроме того, во многих случаях отсутствует система «обратной связи» позволяющая работодателям влиять на подготовку специалистов.

В условиях потери престижности профессии преподавателя, многие научно-педагогические работники вынуждены применять различные стратегии адаптации к условиям модернизации высшего образования в стране. Рассмотрим некоторые из них.

1. *Активное участие в научно-исследовательской работе* (гранты, хоздоговора, Федеральные целе-



Структура штатного профессорско-преподавательского персонала государственных и муниципальных образовательных учреждений ВПО по возрастным группам, %

вые программы и др.). Данная стратегия является наиболее прогрессивной, поскольку проводится в соответствии с программами стратегического развития вузов. Преподаватель получает достойную зарплату, поддерживая при этом инновационное развитие вуза. Это именно та стратегия, которую активно продвигает в настоящее время Министерство образования РФ. Вместе с тем, как отмечает Министр образования РФ, «к сожалению, в вузах мало преподавателей, которые занимаются научными исследованиями на высоком уровне» [25]. Вместе с тем, есть отличные преподаватели, которые не занимаются наукой. В принципе, и наука и преподавание должны оплачиваться достойно. Излишний «перекос» оплаты труда ППС в сторону науки может привести к снижению качества преподавания.

2. *Активное участие в учебно-методической деятельности* (постоянное самосовершенствование, внедрение креативных методов обучения, стремление повысить свою квалификацию в соответствии с требованиями новых образовательных стандартов и модернизацией высшего профессионального образования в России). Данная стратегия является наиболее затратной, не всегда сопряжена с получением дополнительных доходов. Вместе с тем, она дает возможность повысить свои профессиональные компетенции и в условиях конкуренции оставаться востребованным на рынке труда. Результатом этой стратегии может быть возможность получения надбавок и внутренних грантов, возможность карьерного роста и т. д. К недостаткам данной стратегии является неизбежная потеря квалификации преподавателями, не занимающимися наукой.
3. *Участие во внебюджетной деятельности вуза* (система основного и дополнительного образования, переподготовка и повышение квалификации, консалтинговые услуги и др.). Данная стратегия приносит дополнительный доход преподавателям и вузу. Вместе с тем, слишком большая педагогическая нагрузка во многих случаях приводит к ухудшению качества преподавания.
4. *Диверсификация деятельности*. В данном случае преподаватели работают на нескольких работах, занимаются репетиторством или иными видами деятельности, приносящими доход вне вуза. Хотя

эта стратегия позволяет преподавателям достичь достойного уровня жизни, однако, она не приносит доходов вузу, следовательно, интересы вуза и преподавателя в данном случае не совпадают. Кроме того, как и в предыдущем случае, слишком интенсивная нагрузка снижает качество преподавания и общий уровень профессиональной компетенции.

5. *Непримятие перемен*. Эта стратегия является весьма распространенной в вузах страны. Она отражает настроения консервативной части преподавателей, которые считают, что проводимые в системе высшего образования перемены отрицательно сказываются на уровне образования. Они являются противниками инициатив, действуют на основании формальных принципов, активно следят за правовыми документами (устав, договор, приказы, распоряжения и т. д.). Имея низкие доходы, такие преподаватели остаются работать в вузе. В основном — это преподаватели пенсионного возраста, имеющие дополнительный доход в виде пенсии, а также пассивная молодежь, имеющая достаточный доход других членов семьи.
6. *Уход из вуза на более высокооплачиваемую работу*. Для вуза — это наиболее болезненная стратегия. Большая текучесть кадров среди профессорско-преподавательского состава свидетельствует не только о слабости государственной поддержки научно-педагогических кадров, но и о низкой эффективности кадрового менеджмента в вузе.

В связи с этим, важнейшей задачей стратегического развития технических вузов является формирование и развитие кадрового потенциала, системы управления человеческим капиталом. Это в первую очередь включает создание условий для закрепления аспирантов и молодых научно-педагогических работников в вузе.

Список использованных источников

1. Ю. М. Максимов, С. Н. Митяков, О. И. Митякова. Инновационный мультипликатор и экономический рост // *Инновации*, № 5, 2004.
2. О. И. Митякова. Устойчивое развитие и экономический рост при переходе к инновационной экономике // *Журнал экономической теории* (Екатеринбург), № 4, 2008.
3. И. В. Буншмарин. Квалификация рабочей силы — ведущий компонент производительных сил // *МЭиМО*, № 10, 1999.
4. А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, С. А. Курганский. Методология человеческого капитала // *Экономика образования. Международный периодический научный журнал* (Кострома), № 1, 1999.
5. М. Б. Кольчугина. Образование и государство // *МЭиМО*, № 10, 2001.
6. L. Thurow. *Creating Wealth. The New Rules for Individuals. Companies Countries in a Knowledge-Based Economy*. N. Y., 1999.
7. В. Щетинин. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // *МЭиМО*, № 11, 2001.
8. Е. С. Гвоздева, Т. А. Штерцер. Человеческий капитал как фактор развития России. <http://www.sibai.ru/content/view/603/720>.
9. Р. В. Шумахов. Человеческий капитал как фактор экономического роста. <http://www.jurnal.org/articles/2009/ekon8.html>.
10. С. Д. Валентей, Л. И. Нестеров. Накопление национального богатства на фоне мировых тенденций. М.: ИЭ РАН, 2000.
11. Д. С. Львов. Концепция управления национальным имуществом: науч. доклад на заседании Президиума РАН. 12 февраля 2002 г.
12. В. В. Ложко. Формирование человеческого капитала — инновационная стратегия социально-экономического развития го-

- сударства и его регионов//Проблемы современной экономики, № 1, 2008. <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=23349>.
13. В. Сенчагов. Экономическая безопасность как основа обеспечения национальной безопасности России//Вопросы экономики, № 8, 2001.
 14. С.Д. Воронцова и др. Основные направления стратегии социально-экономического развития Северо-Западного федерального округа Российской Федерации на период до 2015 г.: науч. изд. В 2-х т. СПб.: Знание, 2003.
 15. В. П. Горегляд. Инновационный путь развития//ЭКО, № 12, 2005.
 16. Н. И. Иванова. Модернизация российской экономики: структурный потенциал/Отв. ред., науч. рук. Ю. В. Куренков. М.: ИМЭМО РАН, 2010.
 17. Л. М. Гохберг, Г. А. Китова, Т. Е. Кузнецова. Стратегия интеграционных процессов в сфере науки и образования//Вопросы экономики, № 7, 2008.
 18. В. В. Киселева, М. Г. Колосницкая. Государственное регулирование инновационной сферы. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.
 19. Модели стратегического взаимодействия федеральных университетов и региона//Материал разработан специалистами ГУ ВШЭ в рамках проекта «Организационное, методическое и аналитическое сопровождение формирования сети федеральных университетов». <http://univer.academy.ru>.
 20. Актуальные задачи воспроизводства кадров в научно-образовательной сфере и пути их решения / Доклад Координационного Совета по делам молодежи в научной и образовательной сферах Совету при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию. М., 2007.
 21. <http://www.hse.ru/primarydata>.
 22. В. Ю. Рудь. Механизмы повышения эффективности воспроизводства научных кадров. <http://rosnu.ru/activity/statements/13.html>.
 23. Бюджет начального этапа модернизации. М.: ИЭ РАН, 2011.
 24. http://www.gks.ru/bgd/regl/b03_33/IssWWW.exe/Stg/d010/i011390r.htm; <http://stat.edu.ru>; <http://www.hse.ru/primarydata/io20>.
 25. <http://www.newsru.com/russia/09dec2012/livanov.html>.

Management of the human resources at the technical higher school: problems of adaptation of lectures and professors to modernization in the higher professional education

S. N. Mityakov, Doctor in physical and mathematical sciences, Director of the Institute of economy and management, Nizhny Novgorod State Technical University n. a. R. E. Alekseev.

S. Y. Obidenova, Head of perspective planning and finance organizing department, Nizhny Novgorod State Technical University n. a. R. E. Alekseev.

M. V. Shiriaev, Candidate in technical sciences, Vice-rector for development, Nizhny Novgorod State Technical University n. a. R. E. Alekseev.

N. N. Iakovleva, Senior teacher of PR, Marketing and Communications department, Nizhny Novgorod State Technical University n. a. R. E. Alekseev.

This article opens the cycle of publications devoted to the actual problem of improving the management of human resources for the benefit of society innovative development. The object of the study is the human resources of a technical university and of its lectures and professors, which fulfills the most important tasks of Russian economy innovative development — preparation of the highly qualified engineering staff, capable of carrying out the industrial modernization of the country. The subject of the research is a complex of technical university human resources management methods and tools, focused on innovative development. Nizhny Novgorod State Technical University n. a. R. E. Alekseev (NSTU), one of the largest technical universities of the country, is chosen as a platform for testing results of research. The cycle of publications includes the articles considering:

- the main problems of staff adaptation to the conditions of modernization in the higher professional education;
- the model of teachers professional competence at the Technical University;
- the methodological framework of monitoring the professional competence of the teacher at the Technical University;
- mechanisms of human resources management used in the NSTU in the interest of the University innovative development, including keeping the staff of the higher qualification.

Human resources development in the country and its important component — the lectures and professors are analyzed in the article. Some strategies of staff adaptation to the conditions of modernization in the sphere of higher professional education are given in this article.

Keywords: knowledge economy, human resources, government regulation of science, adaptation strategies.

Петербургский международный экономический форум-2013

С 20 по 22 июня 2013 года в Санкт-Петербурге состоится Петербургский международный экономический форум.

Петербургский международный экономический форум — это один из ведущих ежегодных международных саммитов по вопросам экономики и бизнеса, который традиционно проводится в Санкт-Петербурге в июне месяце. По аналогии с Всемирным экономическим форумом в Швейцарии, «ПМЭФ» часто называют «Русским Давосом», подчеркивая тем самым значимость мероприятия и его влияние на экономические процессы в стране и за рубежом.

Ежегодно в работе ПМЭФ принимают участие более 4000 глав государств и правительств, руководителей крупнейших мировых компаний, лидеров политических партий, ученых и специалистов, руководителей общественных организаций и средств массовой информации.

Высокий интерес мировой бизнес-элиты к Форуму воплощается в ее готовности сотрудничать, обсуждать актуальные проблемы, возникающие не только перед Россией, но и перед всем мировым сообществом, находить пути их решения, привлекая к этому необходимые силы и ресурсы.