

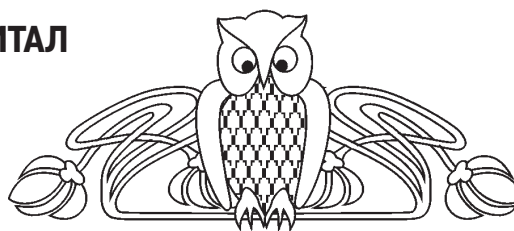


УДК 330.142:001.895

ИННОВАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Т. В. Черевичко

Саратовский государственный университет
E-mail: cherevichko@inbox.ru



В статье рассматривается инновационный человеческий капитал как один из факторов становления современной модели экономического развития – модели «открытых инноваций». Отличительной особенностью инновационной модели развития национальных экономик является значительная мобильность высококвалифицированных специалистов, что обусловило формирование нового типа человеческого капитала и дальнейшее становление знаниеёмкой экономики.

Ключевые слова: инновационный человеческий капитал, глобальная мобильность, знаниеёмкая экономика.

Innovative Human Capital in the Global Economy

T. V. Cherevichko

The article deals with innovative human capital as a factor of the formation of the modern model of economic development – the model of «open innovations». A distinctive feature of the innovative model of national economies development is significant mobility of highly qualified specialists, which led to the formation of a new type of human capital and the establishment of knowledge economy.

Key words: innovative human capital, global mobility, knowledge economy.

DOI: 10.18500/1819-4907-2015-15-4-80-83

Доминирующим фактором мирового экономического развития XX века стал человеческий капитал. По всей видимости, новое столетие продлит эру человеческого капитала как движущей силы экономического роста.

Сегодня в мировом сообществе особое значение приобретает концепция инновационного развития общества.

Ключевым фактором современного мирового экономического развития становятся инновационные технологии. В настоящее время происходит смена парадигмы инновационного развития, в рамках которой национальные экономики переходят к экономической модели «открытых инноваций». В данной модели, наряду с инновациями и наукоёмкими технологиями, решающее значение приобретает и инновационный человеческий капитал.

Под человеческим капиталом традиционно понимается запас знаний и умений, которым располагает общество. Человеческий капитал – это капитал в виде умственных способностей, полученный посредством образования либо через практический опыт. Понятие человеческого капитала широко используется для характеристики особой формы капитала, отражающей производ-

ственные возможности, воплощенные в человеческом существе.

Человеческому капиталу присущи особые черты.

1. В современных условиях человеческий капитал является главным фактором экономического роста. Это наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природный, хотя его производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

2. Формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат. Однако инвестиции в человека, если они рациональны, создают наиболее прочную основу устойчивого развития общества.

3. Человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, то есть может накапливаться.

4. Вложения в человеческий капитал дают довольно значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономический и социальный эффект.

5. Инвестиционный период у человеческого капитала значительно длиннее, чем у физического (у такой формы вложения, как образование, инвестиционный период может достигать 12–20 лет, а инвестиции в капитал здоровья осуществляются на протяжении всей жизни).

6. Человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности. Независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными, использование человеческого капитала контролируется самим человеком.

Исследователи человеческого капитала отмечают, что он неоднороден, имеет сложную внутреннюю структуру, развивающуюся во времени. Полагаем, что правомерно выделить следующие закономерности развития человеческого капитала в условиях реализации экономической модели «открытых инноваций»: усложнение человеческого капитала как инновационной системы; расширение инновационной мобильности человеческого капитала как способа накопления и передачи знания; возрастание роли институтов, формирующих инновационный человеческий капитал.

Инновационный человеческий капитал представляет собой знания и опыт креативно мыслящих, обладающих предпринимательскими



способностями специалистов в области технических и естественных наук, маркетинговых и управленческих технологий¹. Формирование инновационного человеческого капитала требует значительных инвестиций.

Согласно теории человеческого капитала в мировом смысле основными направлениями инвестиций в человека выступают расходы на образование, здравоохранение и его мобильность (потенциальную миграционную активность). Инвестиции в человеческий капитал по всем направлениям повышают качество рабочей силы и часто способны дать больший производственный эффект, чем рост числа занятых.

Если говорить об инновационном человеческом капитале, то в этом случае особое значение приобретают так называемые «узкие» инвестиции – инвестиции в формальное образование (школа, колледжи, университет) и формирование специфической инновационной компоненты работника. Это обусловлено тем, что освоение современных технологий и организации даже массового производства невозможно без высококвалифицированных специалистов. Согласно оценкам ОЭСР, один дополнительный год формального образования в среднем по стране может увеличить уровень занятости на 1,7 п.п., а производительность на 5%. Следует отметить, что практически во всех странах наблюдается тенденция к увеличению доли и численности лиц с широким академическим образованием с теоретической подготовкой на базе университета. В 2000–2010 гг. среднегодовой прирост этой численности составил: в Германии – 1,3%, в Австрии – 3,3, в Дании и Канаде – 2,4, в Австралии – 3,2, в Великобритании – 4, в Чехии – 4,3, в Ирландии – 7,3%². При этом следует отметить одну из особенностей инвестиций в образование: формальное образование приобретает перед началом трудовой деятельности и эксплуатируется в течение длительного периода. Инвестиции же в специальное образование могут идти всю жизнь.

По мнению ведущих экспертов, сегодня именно образование является первым звеном инновационной цепочки «образование – исследование – венчурные проекты – массовое освоение инноваций». Исходя из этого, основная задача системы образования – ее соответствие инновационным моделям развития национальных экономик, где образование в течение всей жизни является определяющим направлением.

В современном мире объем информации удваивается каждые три года, список профессий обновляется более чем на 50% каждые семь лет и, чтобы быть успешным, человеку приходится менять место работы в среднем три–пять раз в жизни³. Нарастание творческого потенциала, наряду с традиционным образованием, все в большей степени осуществляется за счет так называемого «высокого образования» – самостоятельное обретение знания из различных источников.

Значительные инвестиции в накопление знаний посредством расширения образовательных программ вполне по силам крупным корпорациям. Однако в последнее время наблюдается экспансия знаний в среду среднего и малого предпринимательства, что обусловило появление знаниеемкого бизнеса. Знаниеемкими организациями можно считать те организации, которые предлагают рынку использование довольно сложного знания или изделий, основанных на знаниях⁴. Иначе говоря, знаниеемкий бизнес ориентирован на использование инновационного человеческого капитала, что в практической деятельности выражается в работе высококвалифицированных профессионалов в конкретной сфере знания. Следует отметить, в экономике ЕС по числу предприятий знаниеемкий бизнес-сервис превалирует над высокотехнологичным бизнес-производством. Так, в 2008 г. на одно высокотехнологичное предприятие обрабатывающей промышленности приходилось более 15 предприятий, оказывающих знаниеемкие высокотехнологичные бизнес-услуги⁵.

Наряду с расширением процессов «высокого образования», в формировании инновационного человеческого капитала особое место занимает инновационная мобильность.

Это обусловлено сменой парадигмы инновационного развития и переходом к модели «открытых инноваций», в основе которой лежит глобальная мобильность человеческих ресурсов, проявляющаяся в глобальной «циркуляции умов». Отсюда растущее внимание исследователей к вопросам формирования глобального рынка труда и глобальной рабочей силы. Постоянная востребованность в высококвалифицированной рабочей силе позволяет говорить о ней как об особой категории глобального рынка труда. В настоящее время глобальной рабочей силы как сложившегося сегмента рынка труда пока не существует, но имеет место категория профессионалов, у которой развита потребность в территориальной и профессиональной миграции. Они способны легко адаптироваться к новым условиям работы и жизни, переезжая из одной страны в другую. Эта рабочая сила, оставаясь в основе своей глубоко национальной, тем не менее, приобретает новое качество, элемент глобальности (национальности), то есть способность адаптироваться к инонациональным факторам в рамках международного труда⁶.

Мигрант представляет собой «персонифицированное» знание, опыт. Причем для него знание, накопленное человечеством, выступает одновременно и как исходный пункт, и как цель его движения. Его личное участие в процессе производства и накопления знания заключается в том, чтобы приплюсовать к исходному знанию (полученному в процессе образования) новое, которое осуществляется через его реализацию, его воплощение в практической деятельности.

Современные подвижные и децентрализованные структуры производства знаний используют



миграцию человеческого капитала для широкого и гибкого взаимодействия со средой знания. Страны, попавшие в подобные магнитные поля через создание высокотехнологичных центров, используя опыт и знания соотечественников, сами начинают притягивать человеческий капитал высшей квалификации, создают агломерационный эффект, принимают участие во всемирном «мозговом центре».

Следует отметить, что процесс производства и накопления знания никогда не начинается «с самого начала», а осуществляется как совершенствование уже наличного знания, как преобразование уже накопленного. Иными словами, имеет место процесс расширенного воспроизводства знания посредством миграции – воспроизводство высокопрофессионального инновационного человеческого капитала.

Если фиксировать формы, которые возрастающее знание в процессе миграции попеременно принимает (накопленное знание – его применение – дальнейшее накопление знания), то можно сказать, что исходное знание мигранта «саморазвивается». Так как движение (миграция), в котором мигрант присоединяет к себе новое знание, есть его собственное движение, следовательно, его развитие есть самовозрастание знания. Иначе говоря, мигрант получает некую способность производить знание в силу того, что он сам является носителем знания. Можно сказать, что по мере развития общества мигрант все менее является носителем просто человеческого капитала и все более становится носителем инновационного человеческого капитала.

В настоящее время в мировой экономике происходит трансформация традиционных форм миграции, в частности, эмиграция и возвращение мигрантов в транснационализм человеческого капитала. Как отмечают специалисты, типичный цикл для экспатрианта составляет 10–15 лет. Именно по прошествии этого периода отдача от профессионалов-мигрантов и возможность внести вклад в развитие страны происхождения максимальны.

80–90% индийских и китайских профессионалов-мигрантов связаны с бизнесом в собственной стране и совершают туда более пяти поездок в год. Китайское правительство, осознав роль циркуляции и рециркуляции профессионалов в поддержании научно-технических контактов, создало льготные условия для выезда и возвращения ученых, посвятивших себя научно-исследовательской работе. Время пребывания их за границей продлено до пяти лет с разрешением многократных поездок туда и обратно⁷.

Это свидетельствует о том, что глобализация научного сотрудничества не исключает того, что в основе развития национальных инновационных систем лежит развитие и реализация человеческого потенциала каждой отдельной страны.

При этом конкурентоспособность национальных экономик напрямую связана с мобильностью профессионалов мигрантов – инновационного человеческого капитала, способного преобразовывать информацию и знания в материальный инновационный продукт или услугу. Иначе говоря, инновационная мобильность – это показатель «зрелости» национальных инновационных систем.

Инновационная мобильность – это циклическая миграция высококвалифицированной рабочей силы, в процессе которой происходит обмен знаниями. То, что начиналось как «утечка умов», сегодня приводит к «обогащению умов», осуществляемому в форме возвращения, либо циркуляции. Под «циркуляцией умов» понимается многогранное явление, охватывающее основные направления перемещения инновационного человеческого капитала между различными странами и организациями с целью создания, распространения и коллективного использования знаний и стимулирующее таким образом развитие национальных экономик⁸.

Безусловно, востребованность ученых и высокообразованных специалистов в экономике и других областях современного общества имеет ключевое значение для инновационного развития. Без реального спроса на научные и высококвалифицированные кадры, когда творческий потенциал не может быть реализован, инновационная мобильность может быть и неэффективным институтом. «Утечка мозгов» как результат инновационной мобильности в условиях глобального рынка труда может привести к необратимым последствиям для стран-доноров не только в сфере науки, но и в общем социально-экономическом развитии.

В то же время инновационная мобильность может иметь сравнительно высокую эффективность при переходе к процессу циркуляции человеческого капитала. Данный вид мобильности корректирует цели национальной инновационной системы – определяющим становится интеграция человеческого капитала в процесс глобальной циркуляции умов с последующим получением максимальных выгод и преимуществ.

Таким образом, инновационный человеческий капитал и его развитие в мировом экономическом пространстве обусловлены следующими факторами.

1. Расширение глобальных процессов. Глобализация – это необратимый процесс, в результате которого над географическими и историческими сложившимися пространствами городов, стран складывается новое информационное пространство, которое организовано вокруг новых информационных потоков. В рамках нового пространства повышается скорость передачи информации, знаний и опыта.

2. Трансформация миграции человеческого капитала, что обусловлено размыванием реальных



и виртуальных границ между объектами коммуникации, отменой барьеров, препятствующих внешней миграции. В результате чего получила развитие особая форма миграции *инновационный человеческий капитал* – «циркуляция умов», позволяющая создавать, распространять, коллективно использовать знания, методы и технологии и стимулировать, таким образом, развитие национальных экономик.

3. Становление трансграничной карьеры. Занятость в трансграничных компаниях способствует формированию инновационного человеческого капитала благодаря приобретению новых знаний. Рост карьеры осуществляется за счет перемещения из одной страны в другую в рамках подразделений транснациональных компаний.

Принимая во внимание углубления глобальных процессов и наличие неравномерного развития национальных экономик, следует отметить, что миграция инновационного человеческого капитала будет возрастать, причем очень высокими темпами.

УДК 94(420+47+57)

СОГЛАСОВАНИЕ СОВЕТСКО-БРИТАНСКОЙ ПОЗИЦИИ ПО ИРАНУ: ПЕРВЫЕ ШАГИ, ИЮЛЬ 1941 ГОД

Ю. Г. Голуб

Саратовский государственный университет
E-mail: goloub@sgu.ru

В статье рассматриваются первые шаги СССР и Великобритании, предпринятые в июле 1941 г. по выработке их дипломатическими службами согласованной позиции в отношении Тегерана. Показано, что в связи с неприемлемым для них немецким влиянием в Иране Москва и Лондон предприняли несколько политических демаршей и, в конечном счете, были вынуждены начать проработку вопроса о вводе своих войск в эту страну.

Ключевые слова: СССР, Великобритания, Иран, Сталин, Черчилль, Криппс, Иден, Молотов, Майский, дипломатия, Вторая мировая война.

Reconciliation of the Soviet-Britain Policy Towards Iran: First Steps, July of 1941

Yu. G. Golub

The first steps made by USSR' and Great Britain' diplomatic services in July, 1941, to conciliate the two countries policy towards Tehran are examined in the article. It is shown that because of unacceptable German influence on Iran, Moscow and London had made several political demarches and finally were compelled to start elaborating the issue on their troops deployment in this country.

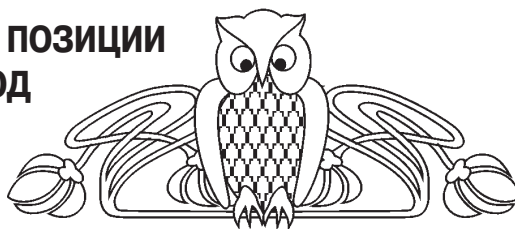
Key words: USSR, Great Britain, Iran, Stalin, Churchill, Cripps, Eden, Molotov, Maisky, diplomacy, Second World War.

DOI: 10.18500/1819-4907-2015-15-4-83-89

12 июля 1941 г. в Москве было подписано советско-британское Соглашение о совместных

Примечания

- 1 См.: *Чередников О.* Высокотехнологичные стартапы в мире и в России // *Мировая экономика и международные отношения.* 2013. № 10. С. 68.
- 2 См.: *Моусова Г.* Формирование профессиональных навыков : межстрановой анализ // *Мировая экономика и международные отношения.* 2014. № 6. С. 97, 98.
- 3 См.: *Мосолова Е.* Ключевые компетенции специалиста: взгляд работодателя // *Профессиональное образование в России и за рубежом.* 2012. № 1(5). С. 24.
- 4 См.: *Олевский Г.* Знаниеемкое предпринимательство в экономике Европейского Союза // *Мировая экономика и международные отношения.* 2014. № 6. С. 45.
- 5 Там же. С. 47.
- 6 См.: *Черевичко Т. В.* Миграционная динамика эпохи глобализации. Саратов, 2002.
- 7 *Глуценко Г.* Транснационализм мигрантов и перспективы глобального развития // *Мировая экономика и международные отношения.* 2002. № 12. С. 50–57.
- 8 См.: *Чередников О.* Указ. соч. С. 75.



действиях в войне против Германии¹, ставшее политико-правовым основанием формирования союзнических отношений двух стран. В процессе его подготовки И. В. Сталин на встречах с британским послом С. Криппсом инициировал обмен мнениями о ситуации в Иране. В итоге стороны практически сразу сошлись во мнении о необходимости совместных дипломатических шагов для пресечения немецкой активности в этой стране, подкрепленных при необходимости и военными мерами². Достигнутое взаимопонимание позволило в относительно короткие сроки выйти на согласованную советско-британскую позицию по вопросу воздействия на Тегеран. Придерживаясь общей линии в отношении неприемлемого для них немецкого влияния в Иране, Москва и Лондон предприняли несколько политических демаршей и, в конечном счете, были вынуждены начать проработку вопроса о вводе своих войск в эту страну³. Выход на такой уровень союзничества, конечно, произошел не сразу и отнюдь не просто так. Пришлось преодолевать копившееся годами взаимное недоверие и шаг за шагом формировать механизмы выстраивания новых отношений. Вот почему этот эпизод дипломатической истории Второй мировой войны, безусловно, заслуживает детального рассмотрения.