

РАЗДЕЛ I. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 332.02: [37.014.5:331.5]

**УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ В РЕГИОНЕ
НА ОСНОВЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА****С.П. Станишевская, к. экон. наук, доц. кафедры экономической теории и
отраслевых рынков**

ГОУВПО «Пермский государственный университет», 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Электронный адрес: stan@psu.ru**Е.А. Имайкин, экономист по планированию**

Пермская печатная фабрика – филиал ФГУП «Гознак», 614990, г. Пермь, Шоссе Космонавтов, 115

Электронный адрес: imaikin@mail.ru

Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме управления интеллектуальным капиталом. Автором выдвинуто предположение о ключевом значении образования в содержании интеллектуального капитала. Выявлены основные особенности и проблемы управления интеллектуальным капиталом в регионе.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал; управление; регион; рынок труда; образование.

Изучение человеческих ресурсов всегда находилось в центре внимания экономической науки, начиная с классических подходов и теорий и заканчивая современными экономическими концепциями. В первую очередь, это связано с формированием принципиально нового представления о роли знаний и информации в экономике, а также с актуализацией и развитием содержания интеллектуальной деятельности [4,5,6].

Опираясь на понимание интеллектуального капитала как капитала отдельного индивида, отметим необходимость и важность разработки вопросов регулирующего влияния экономических субъектов на его формирование и развитие. Особого внимания заслуживают региональные аспекты управления интеллектуальным капиталом: актуальность данной проблематики в региональном разрезе связана с малой, явно недостаточной изученностью и разработанностью как концептуальных, так и методических подходов к её анализу и принятию управленческих решений.

Субъектом интеллектуального капитала, его собственником в региональном формате будет выступать человек, формирующий ядро интеллектуального потенциала региона. В то же время человек с его интеллектуальным потенциалом является первичным объектом

управления для ряда субъектов регионального уровня, выступающих в качестве некой управляющей системы. В связи с этим следует понимать, что управление интеллектуальным капиталом на уровне региона не подразумевает узконаправленного воздействия на конкретного человека, проживающего на территории региона. Такое управление, осуществляемое посредством специальных механизмов, предусматривает общенаправленное воздействие, задающее поведенческий вектор для человека – носителя интеллектуального капитала, а именно вектор, который определяет его выбор в формировании и использовании его будущего интеллектуального капитала.

Рассматривая управление интеллектуальным капиталом в регионе как механизм его формирования, необходимо помнить о специфике данного объекта управления. Воспринимая понятие «интеллектуальный капитал» как капитал, который существует на индивидуальном уровне, необходимо исходить из того, что основное воздействие на его развитие и формирование в рамках системы «человек–регион» оказывает региональная система управления социально-экономическими отношениями, а именно, региональная система образования и рынка труда в их органическом единстве [2]. Поэтому важно, определяя стратегические позиции и

направления развития региона в условиях формирующейся экономики знаний, осознавать, что существует уникальное конкурентное преимущество в виде интеллектуального капитала людей, проживающих на территории региона. Следовательно, формирование основных векторов и институциональных условий развития региона должно находиться в тесной взаимосвязи с развитием потребностей экономики региона, с тенденциями формирования и структурой существующего интеллектуального капитала. При этом важно учитывать следующие особенности интеллектуального капитала как объекта управления.

1. Интеллектуальный капитал формируется на индивидуальном уровне, выступая одновременно в качестве как начального, так и конечного объекта управления. Поэтому нужно помнить о том, что индивид обладает сложной системой потребностей, мотиваций и социальных взаимосвязей.

2. Управленческое воздействие на интеллектуальный капитал индивида должно носить системный характер, поскольку интеллектуальный капитал является частью человеческого капитала [1,3]. Это означает, что, совершенствуя структуру образования в регионе в направлении повышения его конкурентоспособности, важно включить в поле управления и другие составляющие человеческого капитала, определяющие уровень жизни индивидов: уровень здоровья, социального благополучия, мобильности и др. В противном случае все положительные эффекты от развития интеллектуального капитала индивидов в регионе будут сведены на нет в результате сокращения продолжительности жизни, роста преступности, неэффективного распределения трудовых ресурсов по территории региона и т.д.

3. Развитие интеллектуального капитала людей, проживающих на территории региона, имеет одновременно синергетический и долгосрочный характер. Развитие интеллектуальных ресурсов стимулирует инновационную активность на территории, улучшает качественные характеристики бизнес-структур и в целом повышает инвестиционную привлекательность региона.

4. Инвестиции в интеллектуальный капитал имеют «отсроченный» эффект отдачи, однако без них невозможно эффективное воспроизводство экономики региона на новом, более высоком уровне, отражающем развитие её инновационно-индустриальной структуры.

5. В силу того что в настоящее время отсутствуют необходимые показатели для оценки уровня развития и эффективности

использования интеллектуального капитала при управлении, на региональном уровне основная информация, характеризующая его состояние и динамику, может быть представлена существующими показателями для оценки региональной системы образования и регионального рынка труда во взаимосвязи с показателями социально-экономического развития региона.

6. Если исходить из предпосылки об устойчивых связях, существующих между качеством и уровнем и формированием интеллектуального капитала, особую значимость приобретает создание эффективного механизма обратной связи между системой образования региона и рынком труда как основными составляющими, поддающимися формализации при управлении интеллектуальным капиталом.

7. Важным фактором развития интеллектуального капитала в регионе является миграционная политика. Нужно обеспечивать условия для привлечения индивидов с необходимым уровнем образования, сохраняя при этом на территории региона собственные интеллектуальные ресурсы – в противном случае миграция в другие регионы может обернуться потерями для экономики региона.

8. В связи с социальной направленностью регулирования интеллектуального капитала индивидов на территории региона основная роль в управлении им должна отводиться региональным властям. Так, для формирования необходимого уровня интеллектуального капитала у индивидов, которые будут жить и работать на территории Пермского края через 20–25 лет, важно уже сегодня определять основные приоритеты, структуру экономики, направления развития региона и долгосрочные цели с учетом уровня образования и профессионального состава работников, которые будут необходимы для воспроизводства актуальной структуры хозяйства. Это позволит в будущем сократить расходы на корректировку структуры рабочей силы по уровню образования и профессиональному составу (дополнительное образование, переобучение, образовательные курсы и т.д.), что, в свою очередь, позволит свести воедино качественные и количественные характеристики спроса и предложения на рынке труда. Тем самым региональные власти получают дополнительную возможность определять векторы развития рынка труда, сферы образования, структуры бизнеса.

Существующие на сегодняшний день региональные аспекты накопления и реализации интеллектуального капитала говорят о неэффективном использовании квалифицированных работников. Рассматривая

индивидов на различных рынках труда, можно прийти к выводу, что рост заработной платы в результате получения дополнительного образования происходит тем быстрее, чем выше уровень интеллектуализации профессии. Поэтому с целью максимизации собственной полезности индивиды стремятся получать дополнительные знания и реализовывать их в соответствующих отраслях экономики и областях знаний. Вместе с тем, высокий уровень образования в невостребованных областях или полученный не для целей самореализации («учеба ради учебы») не дает дополнительных преимуществ индивиду, который вынужден работать в непрофильных областях или как неквалифицированный работник, что в итоге обеспечивает отрицательный эффект экономике региона (неоправданно затраченные средства на обучение невостребованных специалистов, их дальнейшее переобучение и социальная адаптация).

Таким образом, становится ясно, что первостепенная роль в формировании интеллектуального капитала отводится системе образования – рынок труда выступает индикатором эффективности результата. Вместе с тем, рынок труда является своеобразным «заказчиком» системы образования и вносит свои коррективы в структуру профессиональной подготовки рабочей силы.

Таким образом, при управлении интеллектуальным капиталом индивидов на уровне региона можно выделить две подсистемы, обеспечивающие основы процесса формирования, управления и контроля за целостным результатом, – систему образования и рынок труда. В единстве они являют собой систему, которая всё более и более будет определять эффективность региональной экономики и её социальную значимость.

На рис. 1 представлена сводная «матрица», объединяющая упомянутые подсистемы (индивид, система образования, рынок труда) и отражающая взаимосвязь и этапы становления и развития образовательной системы и рынка труда в разрезе общей системы отношений «индивид – регион».

С целью формализации механизма управления интеллектуальным капиталом в регионе рассмотрим систему взаимосвязей «индивид–регион» в разрезе элементов системы, посредством которых данные составляющие взаимодействуют между собой, и показателей, выступающих в качестве индикаторов для оценки и управления данной системой и её элементами.

В рамках предложенного анализа, можно выделить 2 уровня взаимодействия:

1. **Индивидуальный уровень**, когда объектом управленческого воздействия является индивид с его сложной системой ценностей, мотиваций и предпочтений. Вместе с тем, в рамках механизма управления интеллектуальным капиталом индивид выступает, с одной стороны, как объект управляющего воздействия, которое осуществляется с целью формирования адекватной структуры рабочей силы с необходимым уровнем знаний и квалификации, а с другой стороны, как активный участник региональной экономики.

Движение интеллектуального капитала на данном уровне происходит также в рамках двух систем:

- региональной системы образования;
- регионального рынка труда.

Здесь интерес представляют специфика поведения индивида, его действия по осуществлению инвестиций в интеллектуальный капитал, а также по его актуализации на конкретном рынке. Важно также знать оценочные показатели, которые будут являться для индивида значениями успешности либо неуспешности достигнутого результата.

Рассматривая индивида как участника в рамках региональной системы образования, можно выделить внешние и внутренние элементы системы, которые влияют на принятие решения по поводу инвестиций в образование.

К внешним элементам можно отнести следующие:

- сигналы рынка труда (уровень з/п по определенной профессии или характерный для определенного уровня образования);
- доступность образования (в территориальном и финансовом значениях);
- социальное положение индивида (воспитание в семье, уровень достатка и т.п.).

Внутренними элементами являются следующие:

- индивидуальные предпочтения;
- уровень физического здоровья;
- другие особенности личности индивида (моральные, психологические).

		Показатели региональной экономики								
		Методы управления - через какие системы оказывается воздействие								
		Образовательная система			Рынок труда					
		Элементы системы	Действия	Показатели	Элементы системы	Действия	Показатели	Цель	Результат	
Социально-экономическая система	Регион	1. Демографические показатели; 2. Масштабы образования; 3. Организация образовательного процесса; 4. Финансирование образования; 5. Обратная связь с рынком труда.	1. Постоянный мониторинг рынка труда, выявление его потребностей и формирование долгосрочного стратегического плана подготовки специалистов требуемого уровня образования и квалификации; 2. Выравнивание доступности образовательных услуг для населения экономически самостоятельных и депрессивных территорий края; 3. Обеспечение условий для развития новых механизмов управления и регулирования в сфере образования; 4. Эффективное финансирование образования за счет краевого (регионального) бюджета; 5. Достижение лидирующих позиций по показателю «уровень образования занятого населения в возрасте 15 лет и более», среди субъектов Приволжского федерального округа; 6. Экономическое стимулирование инновационных бизнес-проектов, с участием образовательных учреждений; 7. Развитие высшей школы в крае;	1. Возрастная структура населения; 2. Прогнозная численность населения по группам; 3. Охват населения образованием; 4. Коэффициент выпуска по уровням образования; 5. Образовательные институты - структура сети учебных заведений; 6. Соотношение учащихся и преподавателей; 7. Общие размеры и структура финансирования; 8. Государственные расходы; 9. Процент безработных по уровням образования; 10. Структура занятых в экономике региона.	1. Спрос на рабочую силу - количественные и структурные характеристики; 2. Уровень оплаты труда; 3. Уровень безработицы; 4. Миграционная политика; 5. Движение рынка труда; 6. Дифференциация в оплате труда (премия за образование);	1. Регулирование рынка труда - формирование необходимой отраслевой структуры края через стимулирование приоритетных направлений; 2. Оптимизация дифференциации в оплате труда по различным профессиям: - Сопоставить размер заработной платы с уровнем образования, необходимым для выполнения профессиональных обязанностей по разным категориям занятий населения; - Разработать комплекс мероприятий по повышению заработной платы наиболее низкооплачиваемых профессий; 5. Оптимизировать уровень безработицы, довести её до естественного уровня; 6. Формирование отлаженного механизма по трудоустройству молодежи; 7. Формирование грамотной миграционной политики в крае, направленной на удержание специалистов в крае, а также привлечение их с других территорий;	1. Фактический уровень безработицы в Пермском крае (U); 2. Естественный уровень безработицы (Un) (средний уровень безработицы в Пермском крае за последние 10 лет); 3. Разница между естественным и фактическим уровнями безработицы (ΔU); 4. Доля трудоустроенной молодежи сразу после окончания учебного заведения; 5. Сальдо миграции в разрезе образования и профессионального состава; 6. Динамика напряженности на рынке труда; 7. Количество работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума; 8. Уровень средней заработной платы в Пермском крае; 9. Напряженность на рынке труда в профессиональном разрезе; и другие показатели	Приведение в соответствие спроса и предложение на региональном рынке труда	Повышение эффективности экономики региона, качества жизни населения, новые конкурентные преимущества, рост инновационной активности бизнеса, снятие социальной напряженности, рост экономической безопасности региона	Качественно новая экономика региона
	Индивид	1. Факторы, влияющие на принятие решения об осуществлении инвестиций в образование: - индивидуальные предпочтения; - сигналы рынка труда (например уровень з/п по профессии или желаемому уровню образования); - внешние факторы (социальное положение, доступность образования); - особенности личности индивида	1. Осознание потребности (либо её отсутствия) в обучении; 2. Оценка "за" и "против" - сопоставление результата от образования, с затратами на его получение; 2. Принятие решения о необходимом уровне образования;	1. Уровень интеллектуального развития человека; 2. Социальное положение; 3. Уровень оплаты труда; 4. Моральное удовлетворение;	1. Интеллектуальный капитал, в основе которого лежит уровень образования; 2. Физические характеристики; 3. Опыт и уровень квалификации; 4. Дополнительные характеристики индивида: мобильность, целеустремленность и т.д. 5. Потребности человека	1. Индивидуальное предложение труда	1. Уровень заработной платы; 2. Моральное удовлетворение;	Удовлетворение потребностей	Повышение уровня интеллектуального капитала, рост заработной платы, внутреннее удовлетворение	
Объект управления - интеллектуальный капитал индивида										
Микроэкономические показатели (уровень индивида)										

Рис. 1. Взаимосвязь образовательной системы и рынка труда в системе отношений «индивид – регион»

Алгоритм действий по инвестированию в интеллектуальный капитал, которые осуществляет индивид, включает в себя следующие элементы:

- осознание потребности (либо её отсутствия) в обучении;

- экспертное сопоставление прогнозного результата от образования с затратами на его получение – оценка «за» и «против»;
- принятие решения о необходимом уровне образования и квалификации (рис.2).



Рис.2 Алгоритм принятия индивидуального решения о необходимом уровне образования

Показателями правильно осуществленного инвестирования в интеллектуальный капитал посредством получения образования для индивида являются:

- рост уровня интеллектуального развития;
- повышение социального положения;
- фактический уровень оплаты труда;
- моральное удовлетворение.

Рассматривая индивида в рамках регионального рынка труда, можно выделить следующие характеристики, которые будут определять его место в системе:

- интеллектуальный капитал, в основе которого лежит уровень образования (результат, полученный индивидом в рамках системы образования);
- физические характеристики индивида;
- опыт (производственный, профессиональный);
- другие особенности (коммуникабельность, мобильность, целеустремленность и т.д.);
- потребности.

С набором этих характеристик индивид осуществляет действие – индивидуальное предложение труда в рамках системы «рынок

труда». Показателями внутренней оценки от результатов актуализации интеллектуального потенциала для индивида будут являться уровень удовлетворенности от полученного дохода (в том числе и заработная плата) и уровень морального удовлетворения.

Главной целью решений индивида в рамках обеих систем является удовлетворение потребностей, а основными результатами этих решений будут повышение уровня индивидуального интеллектуального капитала, рост доходов и внутреннее удовлетворение.

2. Региональный уровень. На этом уровне в рамках нашего анализа также рассматриваются две подсистемы: региональная система образования и региональный рынок труда. Это две взаимозависимые системы, в рамках которых происходит становление, обращение и актуализация интеллектуального капитала индивида. От корректной взаимоувязанности в развитии данных подсистем зависит баланс спроса и предложения рабочей силы нужной квалификации в каждый конкретный момент времени, что в свою очередь, определяет эффективное развитие экономики региона.

Региональную систему образования можно рассматривать и классифицировать в различных аспектах и соответственно элементах, группируемых по различным классификационным признакам (см. таблицу).

Классификация элементов региональной системы образования

Классификационный признак	Элементы системы образования
По уровню образования	Дошкольное образование
	Общее образование
	Профессиональное образование
	Дополнительное образование
По источникам финансирования	Государственные ОУ
	Муниципальные ОУ
	Частные ОУ
По местонахождению	Сельские ОУ
	Городские ОУ
По специализации в обучении	Общеобразовательные учреждения
	Специализированные учреждения

В таблице перечислены лишь некоторые классификационные признаки, которые могут использоваться для выделения и группировки различных элементов региональной системы образования.

В целом, для характеристики региональной системы образования можно выделить, опираясь на практику международных сопоставлений, следующие основные элементы:

- демографические характеристики: расходы на систему образования в целом и в расчете на одного учащегося зависят от демографической структуры населения;
- масштабы образования: количество учащихся в регионе, территориальное размещение учебных заведений и т.д.;
- организация образовательного процесса: структура сети учебных заведений по формам собственности и соотношению учащихся и преподавателей, структура преподавательских кадров, учебная нагрузка учащихся, структура учебного плана и т.п.;
- финансирование образования (или материально-техническое обеспечение): общие размеры и структура финансирования образования, а также другие расходы на образование;
- взаимосвязь системы образования с рынком труда: возможность для выпускников трудоустроиться и реализовать свои способности на рынке труда.

Следующим шагом для построения механизма управления является выработка решений, реализация которых будет обеспечивать корректное управленческое воздействие на региональную систему образования с целью улучшения ее количественных и качественных характеристик

и достижения оптимального уровня интеллектуального капитала региона. Так, например, для большинства регионов, и для Пермского края в частности, могут быть актуальными следующие направления деятельности в данной сфере:

- мониторинг рынка труда с целью выявления его потребностей в специалистах определенного уровня образования и квалификации;
- формирование долгосрочного плана подготовки специалистов требуемого уровня квалификации, исходя из стратегических целей региональной экономики и потребностей рынка труда («ориентация на будущее»);
- выравнивание условий доступности образовательных услуг для населения экономически самостоятельных и депрессивных территорий края;
- эффективное финансирование образования за счет регионального бюджета;
- вхождение в лидеры среди субъектов РФ по показателю «уровень образования занятого населения в возрасте с 15 лет и более»;
- экономическое стимулирование (льготирование) инновационных бизнес-проектов с участием образовательных учреждений;
- развитие высшей школы в крае и т.д.

Соответственно для контроля и отслеживания достигнутого результата необходимо ввести показатели, характеризующие эффективность предпринятых действий, направленных на стимулирование и развитие выбранных для управления элементов системы. Такими показателями могут быть следующие:

- численность учащихся по видам образования;
- охват населения образованием;
- коэффициенты выпуска;
- процент трудоустроившихся по специальности выпускников;
- степень соответствия заявленных работодателем вакансий профессиональной структуре экономически активного населения;
- расходы на образование;
- соотношение учащихся и преподавателей и т.д.

Региональный рынок труда, как любая сложная система, многоэлементен. В рамках анализа его структуры среди наиболее значимых элементов можно выделить следующие:

- спрос на рабочую силу – потребность рынка труда в рабочей силе определенного качества в определенном количестве (особенность данной характеристики рынка труда заключается в том, что она является одним из ключевых сигналов при принятии индивидом решения об инвестировании в образование);
- предложение на рынке труда – сумма индивидуальных предложений труда каждого отдельного человека;
- миграционная политика;
- уровень оплаты труда и дифференциация в оплате труда (премия за образование) – показатели, при прочих равных условиях отражающие оценку интеллектуального капитала индивида (сравнение оплаты труда для индивидов с одинаковым уровнем образования, работающих в разных отраслях не всегда корректны).

Сопряженные решения, направленные на управление региональным рынком труда, будут следующие:

- формирование необходимой отраслевой структуры края через стимулирование развития приоритетных направлений;
- разумная дифференциации в оплате труда по различным профессиям;
- оптимизация уровня безработицы – сведение его к естественному уровню;
- формирование механизма трудоустройства молодежи;
- грамотная миграционная политика, направленная на удержание специалистов в крае и привлечение необходимых кадров из других территорий и т.д.

Для отслеживания эффективности результата предпринимаемых решений необходимы показатели, характеризующие соответствующее направление:

- фактический уровень безработицы;
- естественный уровень безработицы;
- сальдо миграции в разрезе образования и профессионального состава;
- динамика напряженности на рынке труда;
- уровень средней заработной платы;
- количественные показатели спроса и предложения на рынке труда в профессиональном и образовательном разрезе и т.д.

Основной целью управления подсистемами «региональный рынок труда» и «региональная система образования» будет приведение в соответствие спроса и предложения на труд, а результатом – общее повышение эффективности экономики региона, качества жизни населения, рост инновационной активности бизнеса, снятие социальной напряженности, рост экономической безопасности, а в итоге – переход к качественно новому уровню развития экономики региона в целом.

Таким образом, мы выделили 3 подсистемы, являющиеся составляющими региональной социально-экономической системы, участвующие в становлении и актуализации индивидуального интеллектуального капитала:

1. Индивид как участник социально-экономических отношений – носитель интеллектуального капитала.
2. Региональная система образования – базовый элемент по отношению к индивидуальному интеллектуальному капиталу, посредством которого можно влиять на вектор его развития.
3. Региональный рынок труда – основная система, в рамках которой интеллектуальный потенциал капитализируется, площадка для актуализации полученных в системе образования знаний.

Таково предлагаемое концептуальное представление основ управления интеллектуальным капиталом в регионе, где объектом управления выступает интеллектуальный капитал индивида, а воздействующими системами являются система образования и рынок труда в их тесной взаимосвязи друг с другом и с индивидом.

Как видно, в предлагаемом подходе структурированы взаимосвязи между индивидом и регионом. Индивид представлен в качестве активного участника как на рынке труда, так и в образовательной системе, подвергаясь, с одной стороны, их управляющему воздействию, а с другой

стороны, являясь «проводником» и источником сигналов для обеих систем. Особенностью функционирования данной системы взаимодействия между образованием и рынком труда является то, что в качестве объекта управления здесь выступает индивид с его уровнем интеллектуального капитала.

Инвестиции в образование выступают в качестве основного направления инвестиций в человеческий и интеллектуальный капитал. Побудительными мотивами инвестирования для индивида выступают следующие:

- более высокий уровень заработной платы;
- моральное удовлетворение от выбранной работы в течение всей жизни;
- более высокая оценка нерыночных видов деятельности.

Однако динамичность современного рынка труда, высокие темпы устаревания знаний и распространения информации могут способствовать появлению диспропорций в структуре накопленного интеллектуального капитала, сведение которых к минимуму является задачей руководителей любого уровня. Таким образом, процесс стратегического формирования этого вида капитала является прямой задачей региональных властей.

Совершенствование управления интеллектуальным капиталом в регионе

предполагает приоритет его развития в соответствии с изменениями и компетенциями территории и заключается в определении принципиальных элементов механизма управления процессами формирования и использования интеллектуального капитала в регионе. Главной задачей является разработка концептуальных подходов к управлению интеллектуальным капиталом в социально-экономической системе региона (рис.3).

В данном контексте прослеживаются три стержневых направления действий региональных органов власти по управлению процессами формирования интеллектуального капитала в регионе:

- детальная разработка стратегически важных, приоритетных направлений развития экономики региона, подлежащих всесторонней поддержке со стороны региональных органов власти;
- инициирование и формирование в системе образования интеллектуального потенциала с характеристиками, соответствующими стратегии развития региона;
- мониторинг хода реализации стратегии через установление взаимосвязи диагностических параметров региональной системы образования и рынка труда.



Рис. 3. Элементы механизма управления процессом формирования интеллектуального капитала в регионе

Использование данного подхода к управлению интеллектуальным капиталом в регионе и разработка механизма управления, основанного на указанных принципах, требует корректировки инструментов государственного регулирования социально-экономических процессов в регионе, в частности уточнения стратегии социально-экономического развития региона.

Создание эффективной системы образования на основе научно обоснованного выбора определяющих критериев, нацеленных на конкретные результаты по использованию интеллектуального капитала, должно стать фундаментальной базой для управления интеллектуальным капиталом на региональном уровне. Подготовка специалистов, востребованных экономикой региона и адаптированных в ней, особенно важна для решения назревших задач на современном, инновационном, этапе её развития. Эффективная система образования становится решающим критерием устойчивого функционирования и высокой результативности региональной экономики в современных условиях.

Конструктивное решение этой проблемы видится в активном поиске инноваций в области управления образованием как фундаментальной основе для развития интеллектуального капитала на уровне региона. Поскольку данный вопрос затрагивает интересы разных участников образовательного процесса – потребителей, образовательных учреждений, региона, на территории которого находятся образовательные учреждения, его эффективное решение является важным фактором реализации конкурентных возможностей региона.

Список литературы

1. Антипина О., Иноземцев В. Диалектика стоимости в постиндустриальном обществе // Мировая экономика и международные отношения. 1998. №6. С. 48–59.
2. Дайнеко В.Г. Интеллектуальный капитал: проблемы накопления и регулирования в экономике, основанной на знаниях // Вестник ВГУ. Серия «Гуманитарные науки». 2004. №1. С. 193–203.
3. Новая постиндустриальная волна на западе. Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. М., 1999. 640 с.
4. Edvinsson L., Malone M. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. New York, 1997. 119 p.
5. Prusak L. Knowledge in Organizations. Boston, 1997. 273 p.
6. Stewart T.A. Intellectual Capital. New Wealth of Organizations. N.Y., 1997. 182 p.