

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССУ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИЙСКОГО ИННОВАЦИОННОГО БИЗНЕСА

В статье рассматривается вопрос формирования современного кадрового потенциала в условиях модернизации отечественной экономики. Отмечается, что усилиями отдельных регионов начался процесс становления целостной системы подготовки и воспитания инноваторов. Стабильно функционирующая система способна эффективно использовать человеческий потенциал отдельных субъектов РФ.

Ключевые слова: инновационное производство, кадровый потенциал, концепция непрерывного обучения, школа инноваторов, национальный исследовательский университет.

В 90-е годы XX века во многих регионах страны произошло разрушение производственно-исследовательской базы и кадрового потенциала высокотехнологичного производства. Для преодоления накопившихся проблем необходимо было определить приоритеты восстановления и развития отечественной экономики в сфере высокотехнологичной инновационной деятельности в условиях сформированного минерально-сырьевого комплекса и ослабленного технологического и кадрового потенциала отраслей перерабатывающей промышленности. На данный момент окончательно не сформирована единая модель инновационного развития страны в целом, в результате многие регионы, самостоятельно или объединившись, пытаются сформировать основы собственного инновационного развития, способного определить характер модернизационного процесса в стране. В 2012 году усилиями восьми территориальных образований была создана Ассоциация инновационных регионов России (АИРР). Это некоммерческая организация, ее учредителями являются ряд субъектов страны: Республика Мордовия, Республика Татарстан, Красноярский край, Пермский край, Иркутская, Калужская, Новосибирская и Томская области.

Перечисленные субъекты РФ поставили перед собой очевидную задачу – достигнуть к 2020 году статуса региона – инновационного лидера. Механизм, способствующий достижению поставленной цели, способен сформировать условия для возрождения передовых инновационных производств. Известно, что перечисленные регионы обладают производственной специализацией и располагают необходимым потенциалом развития. Создание региональной инновационной инфраструктуры не может не сопровождаться решением кадровой проблемы территорий. Региональные органы власти, бизнес и высококвалифицированные специалисты активно помогают молодым и талантливым выпускникам в процессе их формирования и становления как будущих представителей инновационного бизнеса.

* © Катайкина Н.Н., Щанкин С.А., 2012

Катайкина Наталья Николаевна (kataikina@mail.ru), *Щанкин Сергей Алексеевич* (lexa_93_93@mail.ru), кафедра валютно-финансовых и кредитных отношений Саранского кооперативного института (филиал) Российского университета кооперации, 430027, Российская Федерация, г. Саранск, ул. Транспортная, 17.

Таким образом, значительное внимание регионы вынуждены уделять проблеме формирования и развития региональной системы подготовки инновационных кадров.

Система воспитания и отбора кадров реализует человеческий потенциал начиная с этапа создания Центра одаренных детей, далее — в средних и высших учебных заведениях и наконец на завершающем этапе — окончательная материализация процесса, например на основе Школы инноваторов.

Завершающий этап обучения и подготовки требует осознанного выбора выпускника, решившего посвятить себя делу инновационного бизнеса и практического обучения, основанного на методике проведения мастер-классов. Подобный механизм, осуществляемый в специфических региональных условиях, позволяет с максимальной эффективностью реализовать возможности человеческого потенциала в практических условиях субъекта РФ.

В последние годы в документах авторитетных российских, а также международных организаций (ЮНЕСКО, ООН, Всемирный банк и др.) наблюдается повышение интереса к процессу развития и использования человеческого потенциала. Понятие человеческого потенциала начинает все больше использоваться в научной литературе в связи с исследованием социально-экономического развития различных стран и регионов, а также в связи с необходимостью решений демографических, экологических и других проблем дальнейшего развития цивилизации. Становится все более очевидно, что именно от того, как используются людские ресурсы в стране, каким уровнем подготовки они обладают, и зависит в итоге социально-экономическое развитие государства, уровень жизни ее населения, а также место этой страны в структуре мирового сообщества.

Сегодня нет единого определения термина «человеческий потенциал». Потенциал (от лат. *potencia* — сила) — совокупность возможностей, источников, средств, запасов и т. п., которые могут быть приведены в действие, использованы для решения конкретных задач, достижения поставленных целей; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области [1]. В экономическом словаре человеческий потенциал трактуется как «качества людей, принципиально влияющие на результаты активности, в которую они вовлечены» [2, с. 3]. Мы разделяем точку зрения тех авторов, которые рассматривают человеческий потенциал как интегральную «совокупность физических, интеллектуальных, духовных способностей и социальных возможностей человеческой общности, уровень развития и реализации которых определяет продуктивность социально-экономической системы» [3].

Концепция непрерывного обучения в течение всей жизни не просто подчеркивает важность обучения и профессиональной подготовки взрослых, но подразумевает обучение на всех стадиях жизни, включая «обучение обучению», имея в виду школы и другие институты формального образования, охватывающие жизнь человека на всем ее протяжении и во всем ее объеме. Это важно, поскольку человеческий потенциал в значительной мере формируется и развивается в процессе социализации личности. Это важно еще и в том смысле, что имеющийся у человека потенциал может раскрываться, реализовываться в разной степени в зависимости от внешних условий и от самого индивида.

Человеческий потенциал растет по мере его применения и накопления опыта как в процессе трудовой деятельности, так и вне ее, с помощью обучения в школе, институте, университете и т. д. Одновременно человеческий потенциал имеет тенденцию к обесцениванию, если он недостаточно реализуется. Некоторые навыки утрачиваются с возрастом и старением, что частично объясняет наблюдаемое сокращение потенциала по достижении определенного возраста. В этом заключается главное отличие человеческого потенциала. Производственный потенциал сокращается при выполнении работ, а человеческий при его реализации — возрастает и развивается.

Человеческий потенциал имеет ряд специфических особенностей, которые отличают его от других видов потенциалов, например, разрыв во времени между

инвестированием средств и получением выгод от данных вложений. Человеческий потенциал нельзя отчуждать от самого человека, т. е. к нему нельзя применять обычные правила отчуждения и потребительской независимости, когда потребители могут покупать и владеть каким-либо благом.

В Докладе Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) о человеческом потенциале в 1998 г. утверждалось, что концепция человеческого потенциала убедительно подчеркивает роль и значение человека в экономике, основанной на инновациях. Умение управлять инновационным процессом расширяет возможности людей, а также развивает творческие способности и воображение человека. Образование дает людям силу продвигать свои интересы и сопротивляться возникающим трудностям и проблемам. Образованные люди лучше знают, как избежать рисков для здоровья, жить дольше и более комфортно, они больше зарабатывают и имеют лучшую работу.

Согласно Программе развития ООН (ПРООН), во всем мире население имеет сегодня более высокий уровень образования, чем когда-либо прежде. Это подтверждают многообразные индикаторы образования. Так, продолжительность обучения в 1960 г. для среднего человека в возрасте 15 лет или старше составляла менее 4 лет, к 2010 г. этот показатель на глобальном уровне удвоился, а в развивающихся странах почти утроился (с 1,9 года до 6,4 лет). С момента выпуска первого доклада о развитии человека в 1990 г. средняя продолжительность обучения возросла на два года, валовой охват населения образованием – на 12 %, а грамотность повысилась с 73 % до 84 % [4].

В Докладе о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010 г. «Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее» сказано, что в перечне целей развития тысячелетия образованию уделено особое внимание. Как ключевой ресурс развития человеческого потенциала, экономики, повышения личного благосостояния и снижения социального неравенства, образование по приоритетности уступает только целям ликвидации нищеты и голода [5]. Россия по уровню образования населения и масштабам его участия в образовании занимает одно из ведущих мест в мире. Однако важно не только повышение уровня образования населения и равенство доступа к нему, но и то, что в современном мире уровень и доступность образования является главным источником экономического роста и повышения благосостояния граждан.

Республика Мордовия по индексу развития человеческого показателя в 2008 г., по данным ООН, занимала 38 место среди других субъектов РФ (см. табл.).

По индексу развития человеческого потенциала РМ располагается в середине списка регионов Российской Федерации. В РМ в 2008 году индекс образования населения составил 89,8 %, что выше значения таких субъектов РФ, как Архангельская область, Краснодарский край, Пермский край и др.

В настоящее время уровень охвата населения образованием и ожидаемая продолжительность обучения дают более полную картину доступа детей к образованию. Исходя из текущих показателей охвата населения образованием, можно оценить, через какое количество лет дети получают образование. Как показывают данные расчетов в Республике Мордовия, доля учащихся в возрасте 7–24 лет составила 73,7 %, что выше значения таких регионов, как Сахалинская область, Липецкая область и др.

Новые потребности требуют новаторской государственной политики, инновационных решений, позволяющих противостоять рискам, используя динамичные рыночные силы на благо человека. Обращение к этим проблемам требует новых инструментов.

Развитие человека предполагает сохранение позитивных результатов в течение длительного времени и противодействие негативным процессам, когда ключевыми должны стать процессуальные принципы, такие как справедливость, устойчивость и уважение к правам человека. Неизменным в традициях развития человека остается то, что концепция

должна быть динамичной, а не застывшей, т. е. уточненное определение, соответствующее практике развития на местах и научной литературе по проблемам развития и способностей человека звучит следующим образом: люди – как индивидуально, так и в группах – одновременно являются и бенефициариями, и движущей силой развития человека.

Таблица

Индекс развития человеческого потенциала в Российской Федерации в 2008 г.

	Место	ВВП по ППС (долл.)	Индекс доходов	Ожидаемая продолжительность жизни, лет	Индекс долголетия	Грамотность, %	Доля учащихся в возрасте 7–24 лет, %	Индекс образования	ИРЧП
Российская Федерация		16092	0,848	67,88	0,715	99,4	75,0	0,913	0,825
г. Москва	1	37987	0,991	72,84	0,797	99,8	100,0	0,999	0,929
Тюменская область	2	49433	1,000	68,89	0,732	99,2	72,5	0,903	0,878
г. Санкт-Петербург	3	18964	0,875	70,48	0,758	99,8	100,0	0,999	0,877
Республика Татарстан	4	19426	0,879	70,05	0,751	99,0	76,1	0,914	0,848
Белгородская область	5	16415	0,851	70,49	0,758	98,6	74,3	0,905	0,838
Томская область	6	15690	0,844	67,66	0,711	98,9	86,8	0,949	0,834
Сахалинская область	7	29244	0,948	64,39	0,657	99,4	66,4	0,884	0,829
Самарская область	8	13855	0,823	67,51	0,709	99,2	77,9	0,921	0,817
Свердловская область	9	14446	0,830	67,75	0,713	99,2	74,2	0,909	0,817
Липецкая область	10	16691	0,854	67,53	0,709	98,4	68,7	0,885	0,816
...									
Республика Мордовия	38	9175	0,754	68,74	0,729	97,9	73,7	0,898	0,794

Это новое определение подчеркивает суть развития человека: мотивы устойчивости, справедливости, расширения прав и полномочий и присущую данному подходу гибкость.

Многие ученые связывают сегодня возможность преодоления глобального энергетического, экологического и духовного кризисов с повышением уровня развития и эффективности использования человеческого потенциала. На второй план отодвигаются все другие проблемы, связанные с развитием современной цивилизации. Именно этим можно объяснить то повышенное внимание, которое уделяется сегодня в России, а также в ряде развитых и развивающихся стран мира к повышению роли образования в решении стратегических задач развития инновационной экономики страны и всего мирового сообщества.

В качестве основных инструментов реализации механизма инновационного развития страны российским государством планируется осуществить комплекс следующих мер:

– предоставление всесторонней поддержки формированию и развитию объектов инновационной инфраструктуры, включая национальные исследовательские университеты, бизнес-инкубаторы, технопарки, центры трансфера технологий, инновационно-технологические структуры, центры коллективного пользования оборудованием и прототипирования – они ориентированы на молодежь и стимулируют ее интерес к техническому образованию;

– реализация программ инновационного развития в регионах как государственными, так и муниципальными организациями, компаниями с преобладающим участием субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, государственных и муниципальных унитарных предприятий;

- поддержка адаптированных программ системы основного и дополнительного образования, обеспечивающих развитие кадрового потенциала инновационного предпринимательства;

- содействие формированию инновационной культуры в обществе и повышению статуса инновационной деятельности;

- предоставление субсидий организациям малого и среднего бизнеса на цели активизации инновационной деятельности. Нарастивание доли расходов подобных программ, направляемых на поддержку инновационного малого бизнеса в течение ближайших лет.

Особое место в процессе инновационного развития региона должны занимать региональные стратегии инновационного развития и целевые региональные программы. Для их создания необходимо привлекать научные и образовательные организации, инновационно активные предприятия, а также институты развития.

Региональная инновационная стратегия требует сочетания усилий по формированию инновационной инфраструктуры, развитию инновационного бизнеса, улучшению взаимодействия региональных администраций с элементами инновационной системы: научно-исследовательскими университетами и образовательными центрами, инновационной инфраструктурой, подразделениями финансовых компаний, венчурными фондами.

Каковы особенности подхода в сфере подготовки кадрового потенциала, разработанного Правительством РМ для решения задачи по выходу региона в инновационные лидеры?

В 2012 году продолжит функционирование республиканский центр одаренных детей. В учебном учреждении ведется активная работа по привлечению одаренных детей из других регионов страны. Они должны составить не менее 50 % всех учащихся. Министерством образования активно формируется программа отбора лучших учеников, в ее создании принимают участие опытные специалисты РМ. 1 сентября 2012 года открылись новый учебный корпус и современное общежитие для учащихся.

В 2012 году РМ начала финансирование всех колледжей республики, объем затрат составит 250 млн руб. в год. Предусматривается заключение трехсторонних договоров с участием предприятий. Данное начинание позволит обеспечить трудоустройство молодых специалистов, в первую очередь на рынке труда РМ.

Правительство РМ планирует дифференцированный региональный подход к господдержке учебных учреждений. Предполагается, что объемы финансирования должны определяться числом выпускников, трудоустроенных на территории республики.

Соответствующие региональные службы должны учитывать каждого выпускника школы, колледжа или вуза. В данном направлении предстоит значительный объем работы. Так, в 2011 году в ряде районов Мордовии до 30–40 % выпускников покинули территорию республики. Предстоит в 1,5 раза увеличить прием талантливой молодежи из-за пределов республики. Инновационная система региона и страны в целом продолжает ощущать недостаток инновационных кадров. Таким образом, *государственная система инновационного образования отдельно взятого региона способна формировать инновационного специалиста, предпринимателя XXI века.*

Важным шагом в данном направлении могла бы стать Школа инноваторов. Ее местоположение определяется технопарком «Мордовия», на базе которого должны формироваться образовательные программы по подготовке кадров инноваторов. В настоящее время необходима интеграция вузовского научно-образовательного потенциала с инновационно активным бизнесом, элементами технопарковой инфраструктуры. Талантливые ученые и высококвалифицированные специалисты должны активно заявлять о себе в производственной сфере, совместно со специалистами предприятий решать стоящие на производстве научно-технические задачи, а также реализовывать на практике результаты научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности.

На базе вузовского образования возможна годовая студенческая программа обучения («Управление инновационными процессами на производстве»), осуществляемая с широким использованием практических занятий. Предполагается, что по завершении обучения специалист найдет себе применение в инновационном бизнесе. Прослушав мастер-классы, выпускник окажется способным использовать теоретические знания на практике. Обучение смогут профинансировать спонсоры, венчурные фонды. Школа инноваторов – это своеобразный прединкубатор. Она должна охватить значительное количество творческих специалистов. Квалифицированные инновационные менеджеры способны создать и возглавить коллективы специалистов в приоритетных направлениях инновационного развития. Под команду инноваторов, четкий бизнес-план возможно привлечь необходимые инвестиции. В границах технопарка планируется проводить ярмарку стартапов перед инвесторами и специалистами инновационных компаний.

Перспективным вариантом способно стать государственное агентство, его задача – осуществлять заказные инновации. Агентство формирует рыночный спрос на инновации.

Для решения задачи развития системы среднего специального и высшего образования страны целесообразна ориентация образовательных программ на обучение навыкам, необходимым для инновационной деятельности, включая аналитическое и критическое мышление, стремление к новому, способность к постоянному самообучению, готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, готовность к работе в высококонкурентной среде. Для этого необходимо:

- создать механизмы, стимулирующие развертывание в федеральных и национальных исследовательских университетах цикла инновационных разработок;

- в реализуемые федеральными и национальными исследовательскими университетами образовательные программы по наиболее перспективным с точки зрения появления инновационных разработок направлениям рационально включить модули обучения инновационному предпринимательству;

- заниматься созданием федеральных, региональных и корпоративных элементов инновационной инфраструктуры (технопарков, технополисов, центров инноваций корпораций и организаций), обеспечением доступности обучения и стажировок для студентов вузов и действующих специалистов по дисциплинам, формирующим их инновационные компетенции;

- развернуть программы обучения управлением инновациями на базе ведущих профильных образовательных учреждений, в первую очередь, Московской школы бизнеса «Сколково», Высшей школы управления СПбГУ, Школы инноваторов в Новосибирске, образовательного кластера научно-исследовательского центра «Сколково» и некоторых ведущих научно-исследовательских университетов (Национальный исследовательский университет Республики Мордовия им. Н.П. Огарева).

Важным условием реализации таких программ должно стать привлечение в качестве оператора ведущих университетов, специализирующихся в данной области, а также практическая ориентация, включая стажировки на инновационных предприятиях и самостоятельное выполнение инвестиционных проектов. Необходимо обеспечить смешанное финансирование подготовки за счет средств федерального и регионального бюджетов, внебюджетных средств. Численность перспективных молодых специалистов среднего звена, обучающихся по таким программам, способно составить не менее трех тысяч специалистов в год к 2020 году.

Необходимо разработать программу, предусматривающую ежегодное направление для обучения на уровне магистратуры по специальностям, связанным с управлением экономикой и государством в целом и в регионах. В их состав могут быть включены члены кадровых резервов органов власти различных уровней, специали-

сты, отвечающие за разработку и реализацию инновационной политики; сотрудники институтов развития; работники инновационных предприятий, в том числе госкомпаний, сотрудники научных и образовательных организаций. Ключевым элементом данной программы может стать система, обеспечивающая последующее привлечение прошедших обучение специалистов на работу на предприятия инновационного сектора экономики и в органы государственного управления.

Необходимо сформировать комплекс мер по привлечению к обучению начинающих инноваторов – успешных предпринимателей с опытом реализации инновационных проектов (наставничество). Наставничество – ключевой механизм передачи опыта и компетенций начинающим инноваторам от «ветеранов», он практически отсутствует в России. Для создания такой системы в первую очередь важны не столько финансовые стимулы, которые для успешных предпринимателей не играют особой роли, сколько моральные стимулы, признание государством, вузами, студентами общественной, социальной значимости предпринимателя.

В границах отдельного региона важно отметить растущую роль *Национального исследовательского университета* как центра генерации знаний и определяющего участника подготовки специалистов в сфере инновационного менеджмента в различных отраслях производства и сферы услуг: образования, здравоохранения, ЖКХ, культуры, транспорта, финансовых услуг и консалтинга и т. п.

Национальный исследовательский университет – ядро интегрированного научно-образовательного комплекса. На современном этапе необходимо осуществить комплексный научный аудит, санацию научных учреждений, приобретение необходимого оборудования, укрепление долгосрочных научных связей с ведущими вузами страны.

Так, в НИУ им. Н.П. Огарева за 9 месяцев 2011 года объем финансирования НИ-ОКР в вузе составил 96,3 млн руб., в том числе 75,5 млн руб. по приоритетным направлениям развития (ПНР). Доход от ОКР по ПНР – 33,7 млн руб. Участвуя в различных конкурсах ФЦП, РГНФ, РФФИ и Правительства РМ, ученые вуза получили финансовую поддержку на сумму 72,14 млн руб. По хозяйственным договорам освоено 24,2 млн руб. Балансовая стоимость научного оборудования составила 394,35 млн руб.

На базе Национального исследовательского университета им. Н.П. Огарева проведено 30 научных конференций, опубликовано 43 монографии, 1727 статей, создано 8 малых инновационных предприятий. Произведено научно-технической продукции на сумму 3,3 млн руб. Количество новых рабочих мест на созданных предприятиях – 53. В состав нематериальных активов университета включено 9 объектов на сумму 216,2 тыс. руб. Проведена работа по обновлению профилей разработок в Российской сети трансферта технологий (30 проектов), Информационном агентстве «Бизнес Мордовии» (80 проектов), инновационном портале вуза (35 проектов). В университете осуществлялась подготовка и оформление инновационных проектов и разработок. Подана 51 заявка на получение охранных документов, получено 48 патентов РФ на изобретения и полезные модели, 13 свидетельств на программы для ЭВМ. Сотрудниками защищено 8 докторских и 42 кандидатские диссертации [6, с. 3].

Коллектив вуза поставил перед собой следующие задачи:

- скорректировать и расширить в соответствии с ПНР университета основные направления научной деятельности факультетов (институтов);
- увеличить объемы хоздоговоров и контрактов, российских и зарубежных грантов;
- повысить уровень участия профессорско-преподавательского состава в платных научных исследованиях;
- активизировать сотрудничество с госкорпорациями, реализующими программы инновационного развития, а также участие в технологических платформах;

– ППС отдельных подразделений необходимо увеличить публикационную активность сотрудников [7, с. 7–15].

В настоящее время комплекс мероприятий по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами в университете включает в себя:

– совершенствование системы и процесса управления человеческими ресурсами университета;

– развитие кадрового потенциала университета;

– совершенствование мотивации персонала к участию в исследовательской и инновационной деятельности университета.

Кадровая стратегия университета предусматривает наращивание человеческого капитала и оптимизацию его структуры.

Вуз сотрудничает в реализации 110 научно-технических программ различного уровня управления. В госуниверситете функционирует 171 студенческое научное общество, объединяющее свыше 3 тыс. человек. Ежегодно свыше 100 преподавателей, аспирантов и студентов выезжают за рубеж на научную и педагогическую работу, стажировки и повышение квалификации. С 1990 г. вуз осуществляет подготовку иностранных студентов и аспирантов, проводит научный обмен с вузами многих стран мира.

К 2019 г. планируется довести число коммерческих предприятий, созданных с участием НИУ, до 34 единиц; ежегодное количество новых и учитываемых в балансе объектов интеллектуальной собственности по ПНР НИУ должно составить в 2019 г. не менее 35 единиц в год. Кроме того, на 34 малых инновационных предприятиях к 2019 г. ожидается создать более 230 рабочих мест [8].

Успешная реализация Программы развития университета на 2010–2019 годы имеет определяющее значение в жизни не только НИУ, но и инновационной системы региона. Рассматриваемый проект направлен, прежде всего, на формирование малого инновационного бизнеса в университете. В 2013 году продолжится проведение конкурсов для молодых ученых, аспирантов и студентов. Победителям планируется выдача грантов на реализацию проектов. По прикладным научно-техническим разработкам решено проводить конкурсы инженеров-технологов. Студентам-исследователям технических факультетов предложены стипендии Правительства РМ.

Для поиска молодых дарований в РМ создан Центр одаренных детей, его задача – готовить будущих абитуриентов для вуза и талантливых специалистов для «Технопарка» [8].

На встрече Совета директоров промышленных предприятий при Главе РМ 17 февраля 2012 года неоднократно поднимался вопрос об обеспеченности инновационным кадровым потенциалом. *На инновационно активные предприятия планируется привлечь подготовленные кадры, способные возглавить опытные инновационные производства.* Данный подход утвержден руководством Национального исследовательского университета им. Н.П. Огарева. Таким образом, наука и бизнес готовы объединиться на пути формирования кадрового потенциала инновационной экономики региона.

В настоящее время в большинстве компаний отсутствуют инновационные способы создания конкурентоспособного продукта, однако исследования показывают, что в России, в том числе в Республике Мордовия, существуют предпосылки и возможности перехода на инновационный путь развития, перехода от сырьевой ориентации производства к экономике, основанной на знаниях. Приоритетные направления новой экономики предполагают подготовку творческого работника и создание условий для его деятельности. При этом инновационно активные предприятия, институты развития, элементы инновационной инфраструктуры, расположенные в отдельных регионах страны, должны сформировать запрос на высококвалифицированный кадровый потенциал.

Библиографический список

1. Экономический словарь Кирилла и Мефодия // Мир энциклопедий. URL: <http://www.encyclopedia.ru>.
2. Фоменко Е.В. Комплексная оценка и управление развитием человеческого потенциала в регионе: на примере Приволжского федерального округа: дис. ... канд. экон. наук. Самара, 2010. С. 23.
3. Краткий словарь современных понятий и терминов. 2-е изд / Н.Т. Бунимович [и др.]. М.: Республика. 1995. 510 с.
4. Реальное богатство народов: пути к развитию человека: доклад о развитии человека 2010 г. / ПРООН; пер. с англ. М.: Весь мир, 2010. 244 с.
5. Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее: доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010 г. М., 2010. 156 с.
6. Голос Мордовского университета. 15 декабря 2011 г. № 19 (2307).
7. Щанкин С.А., Борискин А.С. Вузовская наука в процессе формирования инновационной инфраструктуры региона // Экономический анализ: теория и практика. 2011. № 37.
8. Послание Главы Республики Мордовия Государственному Собранию Республики Мордовия от 22 декабря 2010 года // Известия Мордовия. 22 декабря 2010.

*N.N. Kataikina, S.A. Shchankin**

NEW APPROACHES TO THE PROCESS OF FORMATION OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF RUSSIAN BUSINESS INNOVATION

In terms of modernization of domestic economy the question of formation of modern human resource potential raises rather sharply. By the efforts of some regions the process of establishing an integrated system of training and education of innovators began. Stable functioning system can efficiently use the human potential of individual subjects of the Russian Federation.

Key words: innovative production, human resources potential, concept of continuous training, school of innovators, national research university.

* *Kataikina Natalia Nikolaevna* (kataikina@mail.ru), *Shchankin Sergey Alexeevich* (lexa-93_93@mail.ru), the Dept. of Currency Financial and Credit Relations, Saransk Cooperative Institute (branch) of Russian University of Cooperation, Saransk, 430027, Russian Federation.