

*На правах рукописи*



**Нестерова Оксана Анатольевна**

**ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата экономических наук

Работа выполнена на кафедре экономики и менеджмента Томского сельскохозяйственного института – филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Новосибирский государственный аграрный университет» и на кафедре финансов и учета Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

**Научный руководитель:** кандидат экономических наук, доцент  
**Макашева Наталья Петровна**

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
**Новоселова Елена Георгиевна**

кандидат экономических наук, доцент  
**Изоткина Наталья Юрьевна**

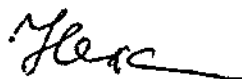
**Ведущая организация** ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет», г. Барнаул

Защита состоится 02 февраля 2012 г. в 14 ч. 15 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.267.11 в Национальном исследовательском Томском государственном университете по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, учебный корпус 12, 121 ауд.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан 23 декабря 2011 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
д. э. н., профессор



Е.В. Нехода

2012 А  
734

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность работы.** Усиление роли и значения человеческого фактора является важнейшей чертой современной фазы общественного развития, основой которого являются люди с их неисчерпаемым интеллектуальным потенциалом.

Понятие *интеллектуальный потенциал* изначально персонифицировано и относится к индивиду и его способностям мышления, рационального познания и поведения. В последние десятилетия понятие *интеллектуальный потенциал* все чаще употребляется в отношении разных социальных субъектов и уровней: общества, территорий, социально-экономических подсистем, организаций, коллектива и др.

Использование категории *интеллектуальный потенциал* в различных исследованиях происходит, с одной стороны, наряду с такими широко употребляемыми понятиями, как человеческий потенциал, трудовой потенциал, интеллектуальный труд, интеллектуальный капитал, а с другой – в контексте исследований происходящих трансформационных процессов в экономике, связанных с развитием науки, информационных технологий, в основе которых находится человек-работник, обладающий высоким интеллектуальным потенциалом.

В связи с глобальной интеллектуализацией современной экономической системы существенные изменения касаются характера и содержания труда, повышения значимости теоретического знания, науки, информации. Повышаются и требования к работнику, его компетенциям в процессе трудовой деятельности, поэтому понятие *интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов* становится все более актуальным. Возникающие экономические отношения в процессе формирования, воспроизводства, развития и использования интеллектуальных возможностей работников требуют более детального изучения, что ведет к необходимости оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов. Более того, современные тенденции на рынке труда обуславливают необходимость изучения интеллектуального потенциала через призму трудовой деятельности, что позволяет обосновать новые направления его формирования и развития.

**Степень научной разработанности проблемы.** Представляется, что основоположниками концепции «интеллектуального потенциала» можно считать классиков экономической теории, таких как А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс и Ф. Энгельс, которые выделяли опыт, навыки и знания индивида в качестве основы становления капиталистических отношений.

Теория человеческого капитала, основоположниками которой являются Т. Шульц и Г. Беккер, в качестве основного фактора развития экономики выдвигает способности человека. Вслед за работами Шульца и Беккера появляются исследования М. Блауга, Дж. Кендрика, Дж. Мишера, Л. Туроу, доказавших целесообразность вложения средств в человеческий капитал. И. Фишер изучал влияние образования на качество человеческого капитала.

Особое место в теории человеческого капитала занимают работы по исследованию проблем функционирования и оценки интеллектуального капитала и интеллектуальной

собственности. Исследования в данном направлении проводились Э. Брукинг, И. Буш-мариным, В. Гойло, Э. Дайсоном, С. Климовым, Л. Прусак, П. Ромером, Т. Штерцер, Т. Стюартом и К.-Э. Свейби и др.

Особое внимание на использование неявных знаний работников обратили М. Полани, Х. Такеучи. Ф. Махлуп впервые выделил категорию «работников интеллектуального труда».

В советский период проблемы человеческого капитала также не оставались без внимания и разрабатывались в трудах В.А. Медведева, В.В. Куликова, О.И. Ожерельева, Л.И. Абалкина и других авторов. Во главу угла ставилась задача формирования нового социального типа человека, у которого потребность к труду становится первейшей жизненной потребностью, дающей ему возможность самовыражения и развития.

Проблемам постиндустриального общества и развитию интеллектуальных возможностей человека посвящены работы многих видных исследователей: М. Кастельс, Е. Масуда, Г. Маркузе, Ж.-Ф. Лиотар, А. Турен, Э. Тоффлер, П. Друкер, Д. Белл, а также отечественных ученых, работавших в данной области (В.Л. Иноземцев, В.А. Хайченко и др).

В последнее время категорию интеллектуального потенциала с разных позиций и подходов рассматривали такие отечественные исследователи, как И.В. Богдашев, В.А. Иванцов, В.Ж. Келле, Л.А. Кежун, Л.Г. Лагутина, А.Ф. Мартынов, В.А. Тарушкин, Е.В. Титова и др. Значительный вклад в исследование различных аспектов данной проблемы внесли ученые кафедры системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета Томского государственного университета: В.А. Гага, Б.С. Бурыхин, Е.В. Нехода, Е.Г. Новоселова.

Однако значительное количество работ не исчерпывает исследовательский потенциал вышеобозначенной проблематики. Несмотря на существенную теоретическую и методологическую базу для исследования и осмысления понятия *интеллектуальный потенциал*, в отечественной науке до сих пор отсутствует целостная концепция его формирования и развития. Более того, не сложилось и методики оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов.

Актуальность, недостаточная теоретическая и практическая проработанность вопросов формирования, развития и оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов определили выбор темы диссертационного исследования, его цель и задачи.

**Область исследования.** Исследование проведено по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) Паспорта специальностей ВАК согласно разделу 8.5 – «Человеческий капитал как общественное богатство, его структура и роль в современной экономике; человеческое развитие, его цели, условия и методы измерения» и 8.8 – «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

**Объектом исследования** выступает интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов.

**Предметом исследования** является процесс оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов.

**Цель диссертационной работы** состоит в разработке методики оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, выявлении факторов формирования и развития интеллектуального потенциала в трудовой (профессиональной) деятельности человека.

В соответствии с целью диссертационного исследования предполагается решение следующих задач:

- обосновать значение интеллектуального потенциала трудовых ресурсов в период трансформации экономики;
- систематизировать основные подходы к исследованию экономической категории *интеллектуальный потенциал*, показать ведущую роль интеллектуальной составляющей в трудовой деятельности;
- выявить существенные характеристики интеллектуального потенциала, определить их влияние на трудовую деятельность;
- исследовать меняющуюся роль образования под воздействием объективных социально-экономических процессов и обозначить новые требования к подготовке, обучению и развитию работников;
- изучить систему взаимодействия рынка труда с системой образования, ориентированной на формирование и развитие интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, отвечающего потребностям современной экономики;
- рассмотреть основные факторы формирования и развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов;
- разработать методику оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов;
- апробировать предложенный алгоритм оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на примере Томской области и предложить мероприятия по эффективному формированию и развитию интеллектуального потенциала.

**Теоретическую и методологическую основу исследования** составили фундаментальные работы отечественных и зарубежных авторов, научные достижения по исследуемым вопросам, а также прикладные исследования, выполненные в рамках изучаемой проблемы. Используются монографические работы и научные статьи, представляющие многообразные направления экономической науки в области исследования разнообразных аспектов интеллектуального потенциала, а также практические расчёты и результаты, полученные лично автором в процессе анализа интеллектуального потенциала трудовых ресурсов в целом по России и, в частности, по Томской области.

В работе использовались такие общенаучные методы и приемы познания, как системный подход, статистический анализ, сравнение, экспертный и графические методы и др.

**Информационной и эмпирической базой исследования** послужили законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации, Томской области, Муниципального образования Кожевниковский район, статистические и финансово-экономические издания России и других стран, материалы официальных сайтов в сети Интернет, материалы периодической экономической печати, материалы научных семинаров и профильных конференций по изучаемой проблематике.

**Научная новизна диссертации** состоит в разработке методики оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на основании расчета интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала.

Наиболее существенные положения и выводы, полученные автором и имеющие **элементы новизны**, заключаются в следующем:

1. Интеллектуальный потенциал рассматривается с позиций выделения уровней (общества, территории, организации, человека) и общих характеристик на всех уровнях – трудовой, образовательной и научно-исследовательской. Дополняя друг друга, характеристики интеллектуального потенциала составляют основу его структуры: физический потенциал; образовательный потенциал; научно-исследовательский потенциал. Как экономическая категория интеллектуальный потенциал представляет собой отношения, возникающие по поводу материализации в процессе труда совокупности определенных знаний, навыков и компетенций индивидуума, совокупного работника организации, территории, страны, способностей к накоплению и генерации знаний, необходимых и востребованных современной экономикой, трудовой деятельностью в частности.

2. Обоснован авторский подход к исследованию интеллектуального потенциала, обозначенного как трудовой подход, суть которого заключается в том, что он позволяет оценить не только влияние социально-экономических процессов и обстоятельств на жизнедеятельность работника, но и характеризовать формирование и развитие интеллектуального потенциала в процессе трудовой (профессиональной) деятельности человека. Использование данного подхода позволяет рассматривать интеллектуальный потенциал применительно к трудовым ресурсам как их качественную характеристику.

3. Выделены факторы, оказывающие значительное воздействие на интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов: макроэкономические, региональные (территориальные) и внутрифирменные. Перечисленные факторы сгруппированы на внешние и внутренние в соответствии с рассматриваемым уровнем интеллектуального потенциала, а также на объективные (потребности рынка труда в интеллектуальном потенциале, т.е. уровне образования, профессиональной квалификации, компетенциях и др.) и косвенные (общие тенденции развития общества, выражающиеся в стремлении к образованности, нравственности, т.е. общие гуманистические ценности). Установлено, что на интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов значительное влияние оказывают современные тенденции на рынке труда: изменение в структуре занятости; сокращение

занятости и рост безработицы, носящей структурный характер; увеличение спроса на работников, обладающих высоким интеллектуальным потенциалом, и др.

4. Разработана и апробирована методика оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на примере Томской области, основанная на использовании интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала с учетом нормированных весовых коэффициентов. В состав данного индекса входят следующие компоненты: индекс физического потенциала, индекс образовательного потенциала и индекс научно-исследовательского потенциала. Для выявления влияния интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на результат трудовой деятельности приведен расчет интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала в целом по России за 1990-2009 годы, что позволило рассчитать коэффициент корреляции, показывающий связь между интеллектуальным потенциалом трудовых ресурсов и валовым внутренним продуктом (равен 0,76), что говорит о наличии тесной связи между рассматриваемыми показателями.

**Теоретическая значимость** исследования, проведенного в рамках диссертационной работы, заключается в том, что полученные результаты являются приращением и развитием научных знаний в области теоретических и методических основ формирования и развития интеллектуального потенциала, а также в разработке методики оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов.

**Практическая значимость** исследования состоит в использовании основных выводов работы при разработке концепций социально-экономического развития на основе использования методики оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов. Отдельные теоретические положения и выводы диссертации могут быть использованы в ходе учебного процесса как лекционный материал, так и при проведении семинаров по курсам «Менеджмент персонала», «Экономика труда», спецкурсе «Интеллектуальный потенциал», а также в учебных программах переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в сфере экономики.

**Апробация и внедрение результатов диссертационной работы.** Основные положения и выводы по диссертационной работе прошли апробацию в виде участия автора в различных семинарах и конференциях и публикаций, в том числе: на III Всероссийском экономическом форуме студентов, аспирантов и молодых ученых в Томске 3-7 марта 2008 г.; Региональной научно-практической конференции «Современные проблемы и достижения аграрной науки в животноводстве, растениеводстве и экономике»; 13 Всероссийской конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука и образование» (20-24 апреля 2009 г.) и др.

Материалы диссертационного исследования вошли в разработку Программы социально-экономического развития муниципального образования «Кожевниковский район» Томской области на период 2009-2013 года. Материалы диссертации были использованы для проведения семинара «Социально-экономические факторы формирования и развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов» среди работников отдела

анализа и развития реального сектора экономики Администрации Колпашевского района Томской области.

Отдельные положения внедрены в практику развития интеллектуального потенциала персонала в ООО «Туганская сельхозтехника», что подтверждают соответствующие акты.

**Публикации.** По теме диссертационного исследования опубликовано 14 научных работ, включая 3 публикации в изданиях, содержащихся в Перечне ведущих рецензируемых журналов и изданий, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации. Общий объем публикаций составляет 3,96 п.л. / 3,17 п.л.

**Структура и объем работы.** Структура диссертационного исследования сформирована в соответствии с поставленной целью и задачами, а также выбранными способами их решения. Диссертация состоит из трех глав, содержащих девять параграфов, введения, заключения, восьми приложений, списка использованной литературы (205 наименований). Диссертация содержит 171 страницу основного текста, 27 рисунков, 25 таблиц, 6 формул.

Во введении обосновывается актуальность диссертационного исследования, приводится изученность проблемы, определяются цель и задачи, объект и предмет исследования. Сформулированы наиболее существенные положения и выводы, полученные автором и имеющие элементы новизны, а также теоретическая и практическая значимость исследования.

В первой главе «Теоретические основы исследования интеллектуального потенциала» рассмотрена эволюция взглядов на роль интеллектуальной составляющей развития экономических систем. Анализ экономической категории *интеллектуальный потенциал* осуществляется с позиций трудового подхода. Выявлены сущностные характеристики и составляющие интеллектуального потенциала в свете новых тенденций развития рынка труда, а также уточнено понятие *интеллектуальный потенциал*. Определено влияние основных характеристик интеллектуального потенциала на результаты трудовой деятельности.

Во второй главе «Основы формирования и развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов» выявлены современные тенденции в развитии рынка труда, проанализирован рынок труда России. Выделены факторы, оказывающие значительное воздействие на интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов, которые можно объединить в следующие группы: макроэкономические, региональные (территориальные) и внутрифирменные. Показана меняющаяся роль системы образования в формировании и развитии интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, рассмотрены новые формы обучения и развития работников на предприятии.

В третьей главе «Методика оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на примере Томской области» определены условия и предпосылки формирования и развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на территории Томской области. На основании анализа различных подходов к оценке интеллектуального



потенциала разработана авторская методика оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов. Проведен расчет интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала в целом по России и на материалах Томской области. Выявлены динамика и тенденции развития интеллектуального потенциала, предложены основные направления совершенствования условий формирования и развития интеллектуального потенциала на рынке труда Томской области.

В заключении обобщены результаты проведенного исследования и сделаны основные выводы.

### ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Интеллектуальный потенциал рассматривается с позиций выделения уровней (общество, территории, организации, человек), выделены общие характеристики интеллектуального потенциала на всех уровнях – трудовая, образовательная и научно-исследовательская. Как экономическая категория интеллектуальный потенциал представляет собой отношения, возникающие по поводу материализации в процессе труда совокупности определенных знаний, навыков и компетенций индивида, совокупного работника организации, территории, страны, их способностей к накоплению и генерации знаний, необходимых и востребованных современной экономикой, трудовой деятельностью в частности.

Последние два десятилетия наблюдается все больший интерес исследователей к категории *интеллектуальный потенциал*. Усиливается значение человеческих ресурсов, знаний и информационно-коммуникационных технологий как основных факторов экономического роста. Трансформационные процессы, происходящие в экономической и технологической областях, затрагивают не только область социальных и трудовых отношений, но и рынок труда, предъявляющий новые требования к работникам. В центре внимания оказываются работники высокой квалификации, готовые к непрерывному обучению и самообразованию, обладающие научно-исследовательской компетенцией. В связи с этим понятие *интеллектуальный потенциал* в современной экономике становится все более актуальным.

Исходя из того, что в самом общем виде понятие *потенциал* определяется как совокупность возможностей в какой-либо области для достижения определенных целей, а приложение интеллекта к той или иной сфере жизнедеятельности общества определяет характер трудовой деятельности человека, исследование интеллектуального потенциала должно проходить, с одной стороны, с позиции экономической категории, а с другой – как качественная характеристика трудовых ресурсов.

Категория *интеллектуальный потенциал* употребляется в отношении разных социально-экономических субъектов, являясь многоуровневой. Многоуровневость интеллектуального потенциала в экономической литературе настолько широко распространена, что большинство исследователей воспринимают ее естественно, интуитивно. На наш взгляд, исследование интеллектуального потенциала с позиции многоуровневости позволяет учитывать тот факт, что каждый вид (уровень) интеллектуального потенциала имеет свои особенности формирования, развития и оценки.

В связи с этим можно выделить следующие уровни (виды) интеллектуального потенциала: интеллектуальный потенциал общества; интеллектуальный потенциал территории; интеллектуальный потенциал организации; интеллектуальный потенциал человека.

Важнейший принцип многоуровневости интеллектуального потенциала состоит в том, что любой уровень (вид) интеллектуального потенциала зависит от состояния не только других его элементов того же уровня, но и элементов других уровней.

Под интеллектуальным потенциалом как экономической категорией следует понимать отношения, возникающие по поводу материализации в процессе труда совокупности определенных знаний, навыков и компетенций рабочей силы индивидуума, совокупного работника организации, территории, страны, их способностей к накоплению и генерации знаний, необходимых и востребованных современной экономикой, трудовой деятельностью в частности.

Вопрос о компонентах интеллектуального потенциала трудовых ресурсов не имеет однозначного ответа, так как многоуровневость интеллектуального потенциала и постоянное перетекание уровней друг в друга является довольно сложной проблемой, затрудняющей анализ и оценку данной категории. Анализ наполняемости интеллектуального потенциала на разных уровнях позволяет выделить общие характеристики, присущие всем уровням (видам) интеллектуального потенциала, определяя основные институционально-организационные структуры, влияющие на его формирование и развитие (табл. 1).

Таблица 1 – Характеристика уровней интеллектуального потенциала во взаимосвязи с институционально-организационными структурами

Уровень (вид) интеллектуального потенциала	Основные характеристики	Основные институционально-организационные структуры формирования и развития
<i>Макроуровень</i> Интеллектуальный потенциал общества	1) Квалификация работников. 2) Высокий уровень образования населения. 3) Наличие собственной науки.	Система образования: средние общеобразовательные школы; средние специальные учебные заведения; высшие учебные заведения; послевузовское образование.
<i>Мезоуровень</i> Интеллектуальный потенциал территории	1) Социально-трудовой потенциал. 2) Образовательный потенциал. 3) Научный потенциал.	Система образования: средние общеобразовательные школы; средние специальные учебные заведения; высшие учебные заведения; послевузовское образование.
<i>Микроуровень</i> Интеллектуальный потенциал организации	1) Профессионально-квалификационный потенциал (уровень образования, стаж работы, физические характеристики и др.). 2) Творческая характеристика - научно-исследовательская компетенция, корпоративная культура и др.	Система подготовки и переподготовки кадров на предприятии, корпоративные университеты, профессиональные организации.
<i>Агентный уровень</i> Интеллектуальный потенциал человека	1) Природные и приобретенные способности и навыки. 2) Уровень образования. 3) Творческие способности.	Все вышеперечисленные

Анализ перечисленных в табл. 1 характеристик для каждого уровня интеллектуального потенциала позволяет выделить общие, присущие каждому уровню. Основными характеристиками интеллектуального потенциала являются: трудовая, образовательная, научно-исследовательская.

Трудовая характеристика дает представление о количественной оценке интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, отражает способность работника реализовать интеллектуальный потенциал непосредственно в трудовой деятельности и во многом зависит от качественных параметров воспринимающей стороны – рынка труда.

Следующая характеристика интеллектуального потенциала трудовых ресурсов – образовательная. Создание и совершенствование средств производства обуславливает усложнение и повышение качества труда, поэтому уровень и качество образования работников в общественном воспроизводственном процессе определяют возможности осуществления трудовой деятельности.

Научно-исследовательская характеристика, являясь характеристикой интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, отражает способность (готовность) результативно применять имеющиеся знания и опыт в процессе трудовой деятельности человека.

Дополняя друг друга, характеристики интеллектуального потенциала составляют основу его структуры (рис. 2).

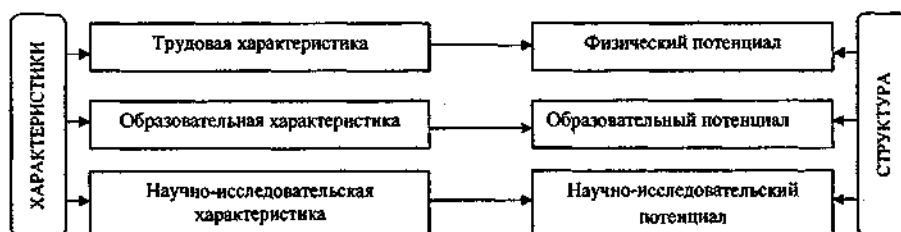


Рисунок 2 – Взаимосвязь характеристик и структуры интеллектуального потенциала

Таким образом, структуру интеллектуального потенциала можно свести к следующим составляющим (субпотенциалам):

1. Физический потенциал – показывает ту часть населения, которая способна к реализации своего интеллектуального потенциала в трудовой деятельности.

2. Образовательный потенциал – указывает на уровень образованности, квалификацию, способствуя росту производительности труда, а следовательно, экономическому развитию страны.

3. Научно-исследовательский потенциал – характеризует вклад в трудовую деятельность продуктов научно-исследовательского труда, что выражается в росте производительности труда посредством внедрения различных инноваций (рационализаторских предложений и т.д.).

2. Обоснован авторский подход к исследованию интеллектуального потенциала, обозначенного как трудовой подход, суть которого заключается в том, что он позволяет оценить не только влияние социально-экономических процессов и обстоятельств на жизнедеятельность работника, но и характеризовать формирование и развитие интеллектуального потенциала в процессе трудовой (профессиональной) деятельности человека. Использование данного подхода позволяет рассматривать интеллектуальный потенциал применительно к трудовым ресурсам как их качественную характеристику.

При анализе интеллектуального потенциала с позиций экономической науки (как фактор экономического роста) было выявлено, что большинство исследователей в данной области наряду с интеллектуальным потенциалом оперируют такими общеэкономическими категориями, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий потенциал», «трудовой потенциал». Перечисленные категории различаются сферами предполагаемого применения и своими носителями:

Исследованию понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» посвящены работы многих западных и отечественных ученых. Предпринятые попытки их отождествления нашли вполне справедливую критику. Так, И.А. Ягодкина говорит о том, что трудовые ресурсы являются формой, в которой совокупность носителей рабочей силы выступает в реальности, будучи количественно и качественно определенной<sup>1</sup>.

Сравнение категорий «трудовые ресурсы», «экономически активное население» и «рабочая сила» показывает, что они не совпадают: трудовые ресурсы – понятие более широкое, чем экономически активное население, обобщающее, характеризующее именно имеющиеся ресурсы труда, в него входит как экономически активное население, так и военнослужащие, а также лица, занятые учебой с отрывом от производства, не занятые трудом и не ищущие работу. Рабочая сила – это только часть трудовых ресурсов, которая продает свою рабочую силу на рынке труда, т.е. наемная рабочая сила и безработные.

Человеческий потенциал рассматривается, в основном, как характеристика национального богатства, которая тесным образом связана с уровнем образованности общества, его трудовым потенциалом, интеллектуальным и духовным развитием, мировоззрением и ценностными ориентирами. В отличие от человеческого потенциала трудовой потенциал реализуется только в сфере производства, что и является важнейшей его характеристикой.

Трудовые ресурсы являются важнейшей частью ресурсов общества и определяют весь имеющийся на данной территории потенциал живого труда, который как используется, так и не используется в производстве товаров и сфере услуг. Исходя из того, что в самом общем виде под потенциалом понимаются имеющиеся возможности (способности), требующие раскрытия и реализации, исследование категории *интеллектуальный потенциал* должно проходить применительно к трудовым ресурсам.

<sup>1</sup> Озеров М.Я. Оценка качества трудового потенциала персонала коммерческого банка / под ред. Новоселовой Е.Г. Томск, 2008. С. 9.

---

В результате проведенного исследования выявлено, что современными исследователями интеллектуальный потенциал рассматривается с использованием следующих подходов:

1. Экономический подход – интеллектуальный потенциал выступает как совокупность знаний и интеллектуальных способностей человека, с помощью которых создается и реализуется новый продукт.

2. Социально-экономический подход – рассматривает, в основном, интеллектуальный потенциал общества как совокупность обстоятельств, при которых система (страна, регион, компания) способна найти решения для достижения определенных результатов; способность создавать предпосылки для движения вперед; характеристика развития возможностей страны, отрасли, индивида.

3. Социальный подход – исследуется интеллектуальный потенциал личности и его содержание, а также изучаются основные составляющие интеллектуальной жизни общества, в частности наука и образование.

Следует отметить, что все вышеперечисленные подходы к исследованию интеллектуального потенциала относятся к населению в целом, отражая влияние социально-экономических процессов и обстоятельств на жизнедеятельность человека.

Использование трудового подхода позволяет по-новому подойти к структуре экономически активного населения и включить некоторые категории, традиционно относящиеся к экономически неактивному населению: студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные заведения; частично – лица, получившие пенсии по старости и на льготных условиях, получившие пенсии по инвалидности, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками.

В принятом нами подходе интеллектуальный потенциал включает определенные знания, навыки и компетенции индивидуума, совокупного работника организации, территории, страны, их способностей к накоплению и генерации знаний, необходимых и востребованных современной экономикой, трудовой деятельностью в частности.

В настоящем исследовании интеллектуальный потенциал рассматривается только применительно к трудоспособному населению, характеризуя возможности и условия его реализации только в трудовой деятельности. Соответственно, при исследовании интеллектуального потенциала будем использовать подход, определенный автором как трудовой.

Оценка любого невещественного блага, в частности и интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, может быть осуществлена только в процессе «потребления», что предусматривает субъективированную форму реализации полезности. Так, сторонники экономического подхода в исследовании интеллектуального потенциала рассматривают его прежде всего как экономически активное население, которое имеет профессиональную квалификацию высокого уровня и навыки творческой деятельности. Представители социального и социально-экономического подхода интеллектуальный потенциал персонифицируют, отражая влияние социально-экономических процессов и обстоятельств на жизнедеятельность человека.

С позиции трудового подхода, используемого в нашем исследовании, интеллектуальный потенциал представляется как совокупность знаний, навыков и компетенций совокупного работника, занятого в экономике. «Иными словами, эти работники осуществляют (или призваны осуществлять) инновационную, творческую деятельность, основанную на специальной подготовке и научных знаниях, квалификации, позволяющих решать сложные задачи и реализовать функции, носящие комплексный характер<sup>2</sup>». Таким образом, именно работники, занятые в экономике, прежде всего и концентрируют в себе интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов.

**3. Выделены факторы, оказывающие значительное воздействие на интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов: макроэкономические, региональные (территориальные) и внутрифирменные. Перечисленные факторы сгруппированы на внешние и внутренние в соответствии с рассматриваемым уровнем интеллектуального потенциала, а также на объективные и косвенные.**

Исходя из многоуровневости понятия *интеллектуальный потенциал*, все факторы, влияющие на его формирование и развитие, можно разделить на три группы: макроэкономические, региональные (территориальные) и внутрифирменные, взаимодействие которых между собой совместно и взаимосвязанно влияет на интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов, его формирование и развитие.

К макроэкономическим факторам можно отнести институциональные (система правовых норм, неформальные правила: традиции, обычаи, нормы этики); уровень развития экономики (потребность в интеллектуальном потенциале с позиции профессионально-квалификационных качеств, инвестиции в развитие интеллектуального потенциала); уровень и качество жизни населения страны; социальную политику государства (демографические и миграционные процессы, значимость и финансирование науки и образования в обществе). Именно макроэкономические факторы определяют базовые условия трудовой деятельности.

Для любого уровня (вида) интеллектуального потенциала макроэкономические факторы будут являться факторами внешней среды, которые можно подразделить на следующие: объективные факторы (например, растущая интеллектуализация общества, интеллектуальные ценности, нормы и т.д.) и косвенные факторы (спрос на рынке труда, возникающие потребности экономики как по количеству, так и качеству интеллектуального потенциала).

Объективное воздействие на формирование и развитие интеллектуального потенциала трудовых ресурсов оказывают общие тенденции развития общества, выражающиеся в стремлении к образованности, нравственности, т.е. общие гуманистические ценности. Косвенное воздействие проявляется в потребности рынка труда в этом потенциале, т.е. уровне образования, профессиональной квалификации, компетенциях и др.

<sup>2</sup> Полоса И.П., Тетинашвили А.Д. Интеллектуально-профессиональный потенциал: к проблеме структурных изменений // Социологические исследования. 2011. № 1. С. 57

Региональные факторы (или территориальные особенности) для интеллектуального потенциала общества будут являться внутренними факторами, а для интеллектуального потенциала предприятия, работника – внешними, проявляющимися в уровне социально-экономического развития региона; состоянии регионального рынка труда и трудового потенциала региона; отраслевой, профессионально-квалификационной структуре занятых региона; уровне и качестве жизни населения региона.

Ранее нами подчеркивалось, что интеллектуальный потенциал изначально персонализирован и что интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов не более чем производная от интеллектуального потенциала работника. Однако интеллектуальный потенциал субъекта труда (индивида, работника) формируется и развивается путем аккумуляции, постижения того, что человек получает от общества в целом, в частности, в процессе трудовой деятельности. Поэтому при анализе внешних и внутренних факторов формирования и развития интеллектуального потенциала учитывался принцип многоуровневости, что позволило избежать обособленности видов интеллектуального потенциала, более полно учесть развитие внутренней и внешней среды и эффективнее подойти к формированию методики оценки интеллектуального потенциала, определению направлений взаимодействия факторной среды и интеллектуального потенциала.

Таким образом, для интеллектуального потенциала трудовых ресурсов внутренними факторами выступают внутрифирменные, а в состав внешней среды входят макроэкономические и региональные факторы (рис. 3).

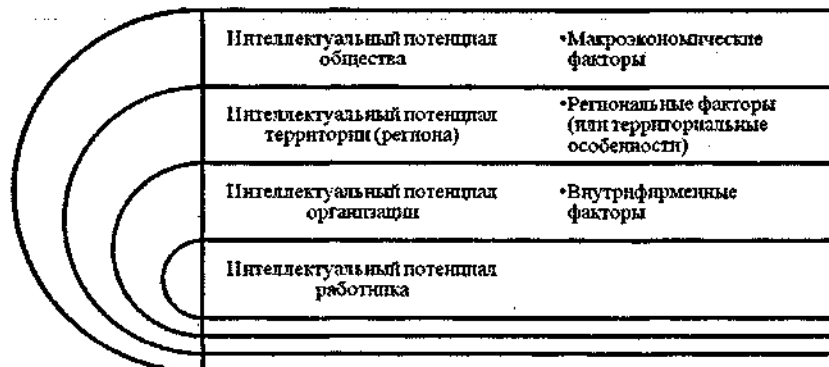


Рисунок 3 – Взаимодействие факторов формирования и развития интеллектуального потенциала

В экономической науке широко используется представление о структурных уровнях интеллектуального потенциала, характеризующих формы организации и виды интеллектуального потенциала. Структурные уровни (виды) интеллектуального потенциала образованы из определенного множества нижестоящих уровней (видов) и характеризуются особым типом взаимодействия между составляющими их элементами. Структурное многообразие, то есть системность, является способом организации интеллектуального потенциала. В основе системы формирования и развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов лежит рассмотрение объекта как целостного

множества элементов в совокупности отношений и связей между ними, то есть рассмотрение интеллектуального потенциала как системы.

Формирование и развитие интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на уровне территории должно осуществляться в виде определенной последовательности действий. Первый шаг в действии системы направлен на получение общего видения относительно стратегии развития территории, а также определение субъекта управления процессом формирования и развития интеллектуального потенциала. Задачей второго шага является определение показателей, отражающих уровень развития интеллектуального потенциала, и его оценка. Важность данного этапа заключается в необходимости создания информационной базы, обеспечивающей принятие решений, направленных на рост интеллектуального потенциала, осуществления постоянного контроля за его развитием, выявления соответствия его уровня поставленным задачам социально-экономического развития территории. В соответствии с результатами оценки интеллектуального потенциала субъектами управления определяются конкретные мероприятия в виде целевых программ, направленных на реализацию поставленных задач. Целью третьего шага является реализация принятых программ, а также разработка в соответствии с ними конкретных мероприятий, осуществляемых различными субъектами управления интеллектуальным потенциалом.

В качестве важнейшего направления деятельности представленной системы, на наш взгляд, необходимо обозначить обеспечение связи «научно-образовательный комплекс» – «рынок труда» – «хозяйствующие субъекты». Создание такого контура на уровне общества и его регионов обусловлено становлением новой экономики, проводимой властью политикой по формированию партнерства между бизнесом, наукой и образованием.

Формирование и развитие интеллектуального потенциала трудовых ресурсов обуславливает необходимость в отслеживании динамики интеллектуального потенциала, что возможно реализовать посредством разработки методики оценки интеллектуального потенциала.

#### **4. Разработана и апробирована методика оценки интеллектуального потенциала трудовых ресурсов на основе расчета интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала.**

Существует значительное количество показателей, с помощью которых оценивается интеллектуальный потенциал, но все они сводятся к двум главным: влияние науки и образования. Большинство исследователей рассматривают интеллектуальный потенциал как главный фактор устойчивого развития страны, территории, организации. В настоящем исследовании интеллектуальный потенциал представлен как часть трудового потенциала, его качественная характеристика, поэтому в систему оценки необходимо включать только те факторы (показатели), которые непосредственно связаны с трудовой деятельностью человека и результатами труда (доход, качество жизни, производительность, валовой внутренний (региональный) продукт).

В диссертационном исследовании обосновано, что для оценки интеллектуального потенциала необходимо изучение трех его компонент: физической, образовательной и научно-исследовательской (рис. 4).



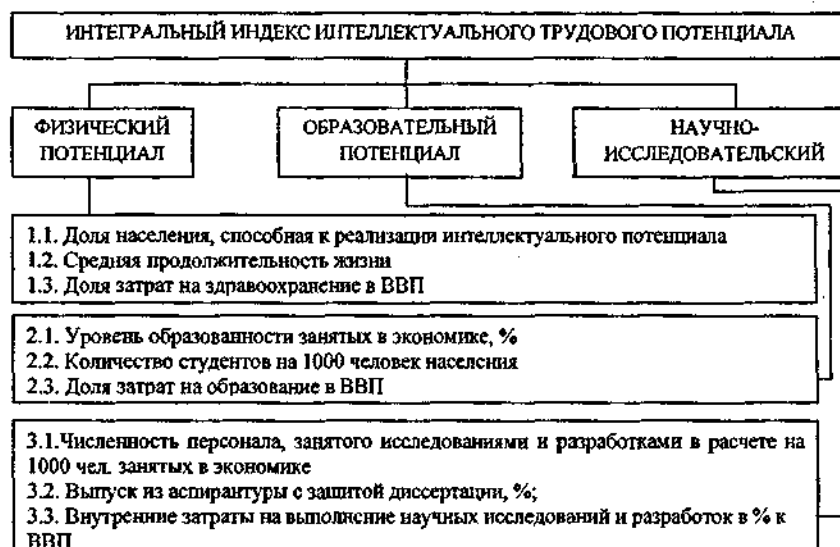


Рисунок 4 – Показатели, определяющие оценку интеллектуального потенциала трудовых ресурсов

Оценка физической компоненты интеллектуального трудового потенциала тесно связана с социально-экономическими условиями его формирования, и введение ее в систему показателей обусловлено тем, что она даст представление о количественной характеристике интеллектуального потенциала. Так как целью оценки является изучение влияния интеллектуального потенциала на эффективность трудовой деятельности, в расчет целесообразно включать только численность занятых в экономике, т.е. ту часть населения, которая непосредственно занята в производстве товаров и услуг.

Также при расчете искомой доли населения целесообразно включить численность студентов вузов (хотя они и не относятся к экономически активному населению), поскольку именно студенты являются интеллектуальным трудовым потенциалом в будущем.

Физический потенциал рассчитывается на основе средней арифметической входящих в его состав индикаторов:

$$I_{\text{ФП}} = \frac{I_n + I_d + I_z}{3}, \quad (1)$$

где  $I_{\text{ФП}}$  – индекс физического потенциала;

$I_n$  – индекс доли населения, способного к реализации интеллектуального потенциала;

$I_d$  – индекс долголетия;

$I_z$  – индекс доли затрат на здравоохранение в валовом региональном продукте.

Каждый из перечисленных индексов рассчитывался по следующей формуле:

$$I_n = \frac{I_{\text{факт}} - I_{\text{мин}}}{I_{\text{макс}} - I_{\text{мин}}}, \quad (2)$$

где  $I_{\text{факт}}$  – фактическое значение индекса, полученное расчетным путем;

$I_{\text{мин}}$  – минимальное значение индекса, определенное экспертным путем;

$I_{\text{макс}}$  – максимальное значение индекса, определенное экспертным путем.

Следующим компонентом интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала является образовательный потенциал, так как образованность, профессионализм и высокая квалификация работников определяют возможности модернизации современной экономики и рост производительности труда.

Изучив различные точки зрения по оценке образовательного потенциала, считаем, что он должен быть рассчитан как средняя арифметическая на основе показателей, представленных на рис. 4. Так как оценке подвергается интеллектуальная часть трудового потенциала, уровень образованности предлагаем учитывать не по всему населению, а только по непосредственно занятому в экономике. При расчете данного показателя под образованностью будем понимать наличие у индивида высшего образования, поскольку к интеллектуальному потенциалу относятся высокообразованные люди.

Удельный вес студенчества в общей численности населения показывает резерв пополнения работников интеллектуального труда во всех отраслях экономики. Введение данного показателя обусловлено тем, что он отражает уровень квалификации будущих специалистов. Так как нами рассматривается именно интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов, при расчете необходимо учитывать только численность студентов высших учебных заведений.

Следующей компонентой образовательного потенциала является доля расходов на образование в ВВ(Р)П, который отражает финансовую обеспеченность системы образования, играющую немаловажную роль в процессе подготовки кадров будущего поколения, так как оттого, насколько оснащены необходимым оборудованием, учебно-методическим материалом и т.д. учреждения системы образования, зависит эффективность и качество всего образовательного процесса.

Научно-исследовательский потенциал отражает вклад исследовательской компетенции работников на конечные результаты трудовой деятельности. Оценка научно-исследовательского потенциала проведена на основании расчета средней арифметической показателей, представленных на рис. 4.

Удельный вес персонала, занятого исследованиями и разработками, в общей численности занятых в экономике, отражает использование (вклад) исследовательской компетенции в трудовой деятельности. Второй показатель – выпуск из аспирантуры с защитой диссертации – показывает эффективности подготовки научно-педагогических кадров. Исследователями отмечается, что уже на стадии обучения будущий специалист должен иметь информацию о новых достижениях в науке. Финансовую составляющую

научно-исследовательского потенциала предлагается рассматривать через внутренние затраты на выполнение научных исследований и разработок.

Для каждого из трех индексов, входящих в ИИИТП, установлены и обоснованы фиксированные минимальные и максимальные значения:

- 1) доля населения, способная к реализации интеллектуального потенциала: 45 и 55%;
- 2) средняя продолжительность жизни: 25 и 85 лет;
- 3) доля затрат на здравоохранение в ВВ(Р)П: 1 и 16%;
- 4) уровень образованности занятых в экономике: 0 и 50%;
- 5) численность студентов на 1000 человек населения: 26 и 90 человек;
- 6) доля расходов на образование в ВВ(Р)П: 1 и 8%;
- 7) численность персонала, занятого исследованиями и разработками в расчете на 1000 чел. занятых в экономике: 9 и 20 человек;
- 8) выпуск из аспирантуры с защитой диссертации: 0 и 100%;
- 9) внутренние затраты на выполнение научных исследований и разработок в % к ВВ(Р)П: 1 и 4%.

Большинством исследователей для определения интеллектуального потенциала рассчитывается среднеарифметическая сумма значений входящих в состав исследуемого показателя элементов, при этом считается, что компоненты равно значимы. Такие вычисления отличаются простотой расчетов и легко реализуются на персональном компьютере. Для поставленной автором задачи такой способ расчета недостаточно точен. Мы считаем, что для исчисления интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала необходимо определить весовые значения каждого из трех индексов, входящих в его состав (физического, образовательного и научно-исследовательского потенциалов).

Для определения весовых коэффициентов перечисленных выше потенциалов предлагаем использовать метод БОФа<sup>3</sup>, который представляет собой объединение в общий алгоритм фрагментов из ряда известных и широко используемых методов и моделей и позволяет агрегировать в обобщенную оценку числовые и нечисловые значения и оценки практически неограниченного количества показателей для неограниченного числа альтернатив.

Весовой коэффициент ( $C_i$ ) для каждого  $i$ -го показателя определяется по формуле:

$$C_i = 1 - \frac{R_i - 1}{A}, \quad (3)$$

где  $i=1, \dots, A$ ;  $A$  – число показателей

Ранжирование показателей по степени важности определено нами следующим образом: самым важным показателем, входящим в состав интеллектуального потенциала, является физический потенциал ( $R_1=1$ ), следующим по важности признан образовательный потенциал ( $R_2=2$ ), последнее место в ранжированном ряду занимает научно-исследовательский потенциал ( $R_3=3$ ). Проведенные автором расчеты нормированных

<sup>3</sup> Быстров О.Ф. Методология построения и использования инвестиционных рейтингов в управлении экономикой : автореф. дис. ... д-ра экон. наук, М., 2008. 52 с.

весовых коэффициентов следующие: физический потенциал – 0,50, образовательный потенциал – 0,33, научно-исследовательский потенциал – 0,17. Определив нормированные весовые коэффициенты для каждого показателя ( $\tilde{C}_1, \tilde{C}_2, \tilde{C}_3$ ), можно рассчитать интегральный индекс интеллектуального трудового потенциала (ИИИТП):

$$\text{ИИИТП} = \tilde{C}_1 \times \text{ФП} + \tilde{C}_2 \times \text{ОП} + \tilde{C}_3 \times \text{НИП}. \quad (4)$$

Расчет интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала на примере Томской области и в целом по России представлены в табл. 2 и 3 соответственно.

Таблица 2 – Динамика интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала Томской области

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009
Индекс доли населения, способного к реализации интеллектуального потенциала	0,57	0,67	0,74	0,72	0,70
Индекс долголетия	0,67	0,69	0,71	0,71	0,71
Индекс доли затрат на здравоохранение в ВРП	0,05	0,07	0,07	0,01	0,04
<i>Физический потенциал</i>	<i>0,43</i>	<i>0,48</i>	<i>0,51</i>	<i>0,48</i>	<i>0,49</i>
Индекс образованности занятых в экономике	0,62	0,62	0,72	0,55	0,59
Индекс студенчества	0,95	0,93	0,95	0,95	0,95
Индекс расходов на образование	0,30	0,37	0,39	0,43	0,44
<i>Образовательный потенциал</i>	<i>0,63</i>	<i>0,64</i>	<i>0,69</i>	<i>0,64</i>	<i>0,67</i>
Индекс численности персонала, занятого исследованиями и разработками в расчете на 1000 чел. занятых в экономике	0,74	0,72	0,74	0,72	0,73
Индекс выпуска из аспирантуры с защитой диссертации	0,44	0,43	0,41	0,32	0,37
Индекс внутренних затрат на исследования и разработки в ВРП	0,18	0,20	0,29	0,41	0,70
<i>Научно-исследовательский потенциал</i>	<i>0,45</i>	<i>0,46</i>	<i>0,48</i>	<i>0,48</i>	<i>0,60</i>
<i>Интегральный индекс интеллектуального трудового потенциала</i>	<i>0,50</i>	<i>0,53</i>	<i>0,56</i>	<i>0,53</i>	<i>0,57</i>

Расчет интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала Томской области позволяет сделать следующие выводы. Индекс физического потенциала в 2009 году по сравнению с 2005 увеличился на 14%. Рост данного индекса объясняется увеличением индекса доли интеллектуально активного населения (на 22,8%) и ростом индекса долголетия (на 6%). «Вниз» индекс физического потенциала «тянет» индекс затрат на здравоохранение, который не только находится на довольно низком уровне, но и снизился за исследуемый период на 20%.

Индекс образовательного потенциала за период исследования увеличился на 6,3%, тогда как в среднем по России рост составил 19% (табл. 3). Отметим, что в абсолютном значении образовательный потенциал Томской области значительно выше общероссийского – на 27,7%, что объясняется особенностью Томской области – одним из ведущих образовательных центров.

Таблица 3 – Динамика интегрального индекса интеллектуального трудового потенциала России

Показатели	1990	1995	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009
Индекс доли населения, способного к реализации интеллектуального потенциала	0,71	0,11	0,18	0,34	0,50	0,57	0,71	0,69	0,60
Индекс долголетия	0,74	0,66	0,67	0,67	0,67	0,69	0,71	0,72	0,70
Индекс доли затрат на здравоохранение в ВВП	0,07	0,13	0,07	0,08	0,18	0,17	0,21	0,18	0,21
Физический потенциал	0,51	0,30	0,31	0,36	0,45	0,48	0,54	0,53	0,50
Индекс образованности занятых в экономике	0,34	0,40	0,53	0,51	0,53	0,55	0,59	0,59	0,58
Индекс студенчества	-0,11	-0,11	0,18	0,29	0,37	0,40	0,41	0,42	0,41
Индекс расходов на образование	0,37	0,43	0,30	0,37	0,39	0,40	0,43	0,43	0,51
Образовательный потенциал	0,20	0,24	0,34	0,39	0,43	0,45	0,48	0,48	0,50
Индекс численности персонала, занятого исследованиями и разработками в расчете на 1000 чел. занятых в экономике	1,11	0,63	0,42	0,34	0,26	0,24	0,21	0,16	0,17
Индекс выпуска из аспирантуры с защитой диссертации	0,20	0,23	0,24	0,27	0,32	0,33	0,31	0,26	0,27
Индекс внутренних затрат на исследования и разработки в ВВП	-0,17	-0,05	0,06	0,09	0,02	0,02	0,04	0,01	0,02
Научно-исследовательский потенциал	0,38	0,27	0,24	0,24	0,20	0,20	0,19	0,14	0,15
Интегральный индекс интеллектуального трудового потенциала	0,38	0,27	0,31	0,35	0,40	0,42	0,46	0,45	0,44

Анализ динамики индекса научно-исследовательского потенциала выявил, что его рост за исследуемый период составил 33,3%. Наибольшее влияние на положительную динамику исследуемого показателя оказал значительный рост внутренних затрат на выполнение научных исследований и разработок – в 2009 году по отношению к 2005 году он увеличился практически в 4 раза. Научно-исследовательский потенциал Томской области в абсолютном измерении больше общероссийского в 2,8 раза, что объясняется статусом Томской области – территории интеллекта и инноваций.

В целом, интегральный индекс интеллектуального потенциала в Томской области в 2009 году по сравнению с 2005 годом увеличился на 14%. Все компоненты рассчитанного индекса за исследуемый период имели положительный прирост: индекс физического потенциала увеличился на 14%, индекс образовательного потенциала – на 6,3%, индекс научно-исследовательского потенциала – на 33,3%. При сравнении с рас-

считанным индексом интеллектуального потенциала в целом по России видно, что данный показатель в Томской области значительно выше.

Отличительной особенностью данной методики расчета интеллектуального потенциала является наличие тесной связи между рассчитанным интегральным индексом и величиной валового регионального продукта (коэффициент корреляции равен 0,7).

Следовательно, апробация методики и обоснованность предложенных показателей приводят к выводу об адекватности рекомендуемой системы показателей и о целесообразности использования методики исследований формирования и развития интеллектуального потенциала трудовых ресурсов.

#### **Основные публикации по теме диссертации**

##### **Статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ:**

1. Нестерова О.А. Интеллектуальный потенциал инновационной экономики / О.А. Нестерова // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 324. – С. 196-198. – (0,43 п.л.)

2. Нестерова О.А. Оценка интеллектуального потенциала на рынке труда Томской области / Н.П. Макашева, О.А. Нестерова // Вестник Томского госуниверситета. Сер. Экономика. – 2011. – № 2. – С. 87-98. – (0,3/0,4 п.л.)

3. Нестерова О.А. Обучение и развитие персонала: новые подходы и формы / Н.П. Макашева, О.А. Нестерова // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 345. – С. 153-158. – (0,2/0,4 п.л.)

##### **Публикации в других научных изданиях**

4. Нестерова О.А. Роль интеллектуальных ресурсов в постиндустриальной экономике / О.А. Нестерова // Современные проблемы и достижения аграрной науки в животноводстве, растениеводстве и экономике : региональная научно-практическая конференция № 10 : сб. трудов. – Томск : UFO-Plus. – 2007. – С. 171-174. – (0,23 п.л.)

5. Нестерова О.А. Интеллектуальная составляющая труда: сущность и повышение роли в экономике / О.А. Нестерова // Социально-экономическое развитие современного общества в условиях реформ : материалы Международной научно-практической конференции (10 декабря 2007 г.) : в 3 ч. / отв. ред. Л.А. Тягунова. – Саратов : Научная книга, 2008. – Ч. 2. – С. 122-123. – (0,1 п.л.)

6. Нестерова О.А. Проблемы занятости на рынке труда Томской области / О.А. Нестерова // Продовольственная безопасность Среднего Приобья : региональная научно-практическая конференция : сб. трудов / Северный филиал Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Колташево, 2008. – С. 151-153. – (0,12 п.л.)

7. Нестерова О.А. Кадровый резерв как элемент системы управления человеческими ресурсами / Н.П. Макашева, О.А. Нестерова // Система управления современной организацией : Всероссийская научно-практическая конференция (Волгоград) : материалы. – М. : Глобус, 2009. – С. 151-154. – (0,03/0,1 п.л.)

8. Нестерова О.А. Социально-экономические предпосылки формирования инновационной экономики в Томской области / О.А. Нестерова // Наука и образование : 13 Всероссийская конференция студентов, аспирантов и молодых ученых (20-24 апреля 2009 г.) : в 6 т. – Томск : Издательство Том. гос. педагог. ун-та. – 2009. – Т. 6 : Экономика. Право. Менеджмент. Технология и предпринимательство. Безопасность жизнедеятельности, ч.1 : Экономика. Право. Менеджмент. – С. 47-52. – (0,28 п.л.)

9. Нестерова О.А. Интеллектуальный потенциал как основной ресурс экономического роста / О.А. Нестерова // Инновации в экономике : Сборник материалов III Всероссийского экономического форума студентов, аспирантов и молодых ученых. Томск, 3-7 марта 2008 г. / Том. гос. ун-т. – Томск, 2009. – С. 95-98. – (0,11 п.л.)

10. Нестерова О.А. Меняющаяся роль системы образования в процессе формирования и развития интеллектуального потенциала населения / О.А. Нестерова // Технологическое образование и устойчивое развитие региона : материалы всероссийской научно-практической конференции / Новосиб. гос. педагог. ун-т. – Новосибирск, 2010. – Ч. 2. – С. 104-108. – (0,22 п.л.)

11. Нестерова О.А. К вопросу о формировании и развитии интеллектуального потенциала населения / Н.М. Кормин, О.А. Нестерова // Современные проблемы и достижения аграрной науки в животноводстве, растениеводстве и экономике : региональная научно-практическая конференция № 12 : сб. трудов. – Томск : Изд-во ТСХИ, 2010. – С. 210-214. – (0,1/0,16 п.л.)

12. Нестерова О.А. Демографические факторы формирования и развития интеллектуального потенциала населения / О.А. Нестерова // В мире научных открытий. – 2010. – № 5 (11), ч. 2. – С. 22-24. – (0,31 п.л.)

13. Нестерова О.А. Условия и предпосылки формирования интеллектуального потенциала на территории Томской области / О.А. Нестерова // Современные достижения и проблемы аграрной науки в животноводстве, растениеводстве и экономике : региональная научно-практическая конференция. – Томск : Изд-во ТСХИ, 2011. – Вып. 13. – С. 92-96. – (0,20 п.л.)

14. Нестерова О.А. Интеллектуальная активность как инструмент кадрового менеджмента в системе управления интеллектуальным потенциалом персонала организации / Кормин Н.М., Нестерова О.А., Першина А.М. // Современные достижения и проблемы аграрной науки в животноводстве, растениеводстве и экономике : региональная научно-практическая конференция. – Томск : Изд-во ТСХИ, 2011. – Вып. 13. – С. 100-104. – (0,27/0,11 п.л.)

12-734  $\frac{2012}{734}$

Тираж 100 экз.  
Отпечатано в ООО «Позитив-НБ»  
634050 г. Томск, пр. Ленина 34а