

ЗНАЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ЗАДАЧ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ

REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF THE OBJECTIVES OF ENSURING AVAILABILITY OF HIGHER EDUCATION IN THE RUSSIAN FEDERATION

*Z. Apevalova
K. Boulkina
A. Semenova*

Annotation

The article is devoted to the disclosure of the problem of the development of human capital in the conditions of higher education. An important role in the effective reproduction of human capital in this sphere is played by the availability of education for able entrants who show good data and abilities in this field of knowledge, which they choose as a future profession. At the same time, various obstacles of a subjective nature, shortcomings in the abilities of entrants and students – representatives of various national and ethnic groups [1], gender inequality, and material barriers provoke the emergence of degradation processes in the reproduction of human capital. Thus, in the development of the educational policy of higher education institutions.

Keywords: human capital, accessibility of education, technologies for the reproduction of human capital.

*Апевалова Зоя Валерьевна
К. филос. н., доцент, ФГБОУ ВО
"РГПУ им. А. И. Герцена", координатор
международных отношений МОО "Федерация
женщин с университетским образованием"
Булкина Кристина Игоревна
Аспирант,
ФГБОУ ВО "РГПУ им. А. И. Герцена"
Семенова Анастасия Алексеевна
К. соц. н., доцент,
ФГБОУ ВО "РГПУ им. А. И. Герцена"*

Аннотация

Данная статья посвящена раскрытию вопросов воспроизводства человеческого капитала в условиях учреждений высшего образования. Немаловажную роль в эффективном воспроизводстве человеческого капитала в данной сфере играет доступность образования для способных абитуриентов, демонстрирующих хорошие данные обучаемости и способности в той области знаний, которую они выбирают в качестве будущей профессии. В то же время различные препятствия субъективного характера, неравенство возможностей абитуриентов и обучающихся – представителей различных национальных и этнических групп [1], гендерное неравенство, а также материальные барьеры провоцируют возникновение процессов деградации в воспроизводстве человеческого капитала. Поэтому представляется особенно важным поиск эффективных решений данных вопросов на этапе разработки образовательной политики высших учебных заведений.

Ключевые слова:

Человеческий капитал, доступность образования, технологии воспроизводства человеческого капитала.

Изменения в экономическом укладе хозяйствования, трансформации в технологиях, усиление конкуренции на рынках всех уровней и отраслей приводят к необходимости обеспечения эффективного процесса производства и сопровождаются ужесточением требований со стороны работодателей к квалификации трудовых ресурсов. Обеспечение соответствия этим требованиям достигается благодаря высокому уровню подготовки специалиста, а также за счет развития специфических профессиональных качеств.

Многими специалистами отмечается, что процессы динамичного развития и быстрого обновления техно-

логий вызывают существенные общественные преобразования, приводят к изменению места и роли трудовых кадров в общественно-воспроизводственной системе. Цивилизованные экономически развитые страны все больше внимания уделяют производительным силам. При этом все больше ценится человек, уровень его образования, навыки, личностные характеристики, готовность к саморазвитию. В связи с этим, происходят существенные перемены и в системе воспроизводства человеческого капитала, в накоплении и эффективном использовании кадровых ресурсов в различных сферах общественного развития.

Поскольку понятие человеческого капитала трактуют достаточно широко и включают в его интерпретацию и совокупность личностных качеств, и основные мировоззренческие установки, и ценностные ориентации, и знания, которые могут оказать существенное влияние на результаты трудовой деятельности, то и понятие воспроизводства человеческого капитала оказывается тесным образом связано с большим объемом явлений из разных сфер общественной жизни.

Поэтому многие специалисты, изучающие сферу высшего образования как особую области воспроизводства человеческого капитала, включают в состав этого понятия не только личностные свойства человека, но и социальный капитал, воплощенный в отношениях между людьми. Всемирный банк, который является одним из инициаторов создания системы оценки качества высшего образования, предпочитает проводить разделение между социальным и человеческим капиталом, определяя их как отдельные элементы мирового богатства, воплощенные в совокупных человеческих ресурсах.

Концептуальные основы интерпретации человеческого капитала как элемента национального капитала начиная с 70-х гг. XX века заложили такие ученые, как: Й. Бен-Порат, Б. Вейсброд, Э. Долан, Д. Минцер, Т. Стоунер, Т. Шульц и др. Внес существенный вклад в фундаментальное обоснование теории человеческого капитала С. Кузнец, который по данной теме получил Нобелевскую премию в начале 70-х годов. Сегодня фундаментальные работы в этой области, претендующие на междисциплинарный охват проблемы развиваются такими учеными, как: Thomas O. Davenport, Bradley W. Hall, Patrick H. Sullivan и др. Большинство данных трудов не переведено на русский язык.

За рубежом теория человеческого капитала активно развивалась в русле изучения вопросов управления знаниями (интеллектуального или знанияемого капитала организаций, позже – более широкого понятия – экономики знаний). В частности, данные вопросы рассматривали: Э. Брукинг, Дж. Кендрик, Т. Стюарт, С. Фишер, Л. Эдвинссон и др.

Самое масштабное направление, представленное учеными, занимающимися изучением макроэкономических показателей человеческого капитала, труды которых пока не переведены на русский язык, сегодня составляют: ученые Стэнфордского университета: (Andreas Savvides, Thanasis Stengos), представители Оксфордского университета (Dennis C. Carey, Dayton Ogden), ученые из Кембриджского университета (Nan Lin, Christiaan Grootaert, Thierry Van Bastelaer), а также американские исследователи из различных институтов: Lionel J. Beaulieu, David Mulkey.

Среди переведенных на русский язык трудов важно отметить работы К. Б. Маллигана и Х. С. Мартина, а также многочисленные аналитические труды представителей Всемирного банка, которые анализируют возможности расчета национального человеческого капитала с помощью индексов, а это, в свою очередь, делает возможным составление рейтингов национальных экономик с учетом вклада человеческого капитала и в контексте анализа инновационных процессов.

Но всё же основное количество трудов в сфере изучения человеческого капитала посвящено проблемам структурирования, развития и воспроизводства человеческого капитала.

В качестве элементов, которые определяют структуру человеческого капитала, по версии Всемирного банка, можно выделить:

- ◆ капитал здоровья и здорового образа жизни (а более широко – качества жизни);
- ◆ научный и инновационный капитал (инновации, научно-исследовательские работы, НИР);
- ◆ капитал образования (навыки, знания, умения);
- ◆ капитал повышения квалификации в процессе трудовой деятельности (квалификация, навыки, опыт профессиональной деятельности);
- ◆ капитал культуры (воспитание, самовоспитание, саморазвитие);
- ◆ владение экономически значимой информацией (знание о состоянии рынков, цен, доходов);
- ◆ капитал мобильности работников (трудовой миграции);
- ◆ мотивация трудовой деятельности [2].

Воспроизводство человеческого капитала – это циклический процесс постоянного производства человеческого капитала, куда включаются процессы формирования качеств людей, необходимых для осуществления им трудовой деятельности, и процессы последующего использования организациями сформированных производительных навыков, умений и приобретенных знаний своих сотрудников.

Таким образом, мы можем определить несколько этапов в воспроизводстве человеческого капитала:

1. формирование знаний, умений и навыков для осуществления трудовой деятельности (приобретение необходимого уровня образования, совершенствование профессиональных навыков) – этот уровень воспроизводства и реализуется на уровне высшего учебного заведения,
2. реализация сформированных способностей в экономической, политической и культурной деятельности. Использование человеческого капитала на этом этапе можно определить как процесс, связанный с реализацией в различных видах трудовой деятельности накоп-

ленного образовательного потенциала граждан страны, который приводит к как росту государственного и общественного благосостояния, так и увеличению производительности труда и заработной платы индивидуумов.

Формирование человеческого капитала интерпретируют как процесс создания трудовых (экономических, производительных) способностей человека путем осуществления инвестиций в образование, переподготовку и повышение квалификации, в культуру, в систему охраны здоровья. Процесс формирования капитала рассматривается с основных двух позиций: с одной стороны, акцент делается на различные формы жизнедеятельности (сферу культуры, образование, здравоохранение, промышленность) путем предоставления этими отраслями продуктов и услуг, направленных на накопление способностей к труду у человека. С другой стороны, данный процесс трактуется как деятельность людей, которая направлена на накопление знаний, умений и навыков, и воспроизводящаяся на протяжении всей жизни за счет привлечения инвестиций. Исследователями человеческого капитала подчеркивается, что процесс формирования капитала осуществляется в период активной трудовой деятельности в основном в сфере образования и воспитания.

Как отмечает К.А. Устиновой, "в общем виде в жизненном цикле человеческого капитала можно выделить как минимум две стадии, на одной из которых он формируется (инвестиционный период), а другая связана с его использованием.

Поскольку его формирование представляет собой долгосрочный стратегический процесс накопления производительных способностей человека, продолжающийся в течение всей его жизни, можно выделить несколько этапов этого процесса" [3]:

1. этап накопления потенциала здоровья, приобретения базовых знаний, умений и навыков, социализации личности (воспитание в детском саду, обучение в средней школе, доп./образование детей);
2. этап получения профессиональных знаний путем обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования;
3. этап формирования профессиональной квалификации, совершенствование профессиональных и личностных компетенций, максимальная отдача от инвестиций в человеческий капитал [4];
4. этап снижения общественной, профессиональной и творческой активности, утраты некоторых трудовых навыков и компетенций. Этот этап, как правило, совпадает по времени с выходом на пенсию.

Важно отметить, что на каждом из этапов формирования человеческого капитала осуществляются инвести-

ции: самим человеком, его семьей, предприятиями, государством. Так, например, на уровне вуза во вложении средств в данный процесс участвуют преимущественно семья и государство.

Когда человек устраивается на работу, организация также становится источником вложений в накопление специфического человеческого капитала. На следующем этапе, когда процент работающих людей становится меньше, да и интенсивность трудовой активности уже не столь высока, величина вкладываемых организацией средств со стороны предприятий снижается, и вновь становится необходимым активное участие государства и населения в поддержании жизнедеятельности личности.

Существует большое количество классификаций групп факторов, оказывающих влияние на формирование человеческого капитала в условиях вуза. Так, одна из классификаций была составлена Е.А. Боровских, а впоследствии адаптирована авторами настоящей статьи для презентации факторов, оказывающих влияние на процесс трансформации человеческого капитала в системе высшего образования.

Нельзя выделить один ведущий фактор, который оказывает наиболее существенное влияние на формирование человеческого капитала в условиях вуза. Однако выделяют несколько из них, которые в действительности могут значительным образом сказаться на качестве трудового человека:

- ◆ врожденные способности и свойства индивидуума (интеллектуальные, физические, показатели здоровья и проч.);
- ◆ уровень образования родителей (например, в России этот показатель начинают учитывать еще до рождения ребенка – фиксируя уровень образования родителей в документах беременной женщины);
- ◆ уровень развития налоговой политики ("высокий уровень подоходных налогов может снижать мотивацию к накоплению человеческого капитала" [3]);
- ◆ культурные факторы (традиции, история, нормы, религия и др.);
- ◆ идеологические и политические факторы.

Перечисленные факторы могут упоминаться в качестве позитивных и негативных. Так, к группе факторов с отрицательным влиянием на качество человеческого капитала в контексте высшего образования относят следующие:

- ◆ неэффективная организация системы образования в целом; профессионального образования, в частности;
- ◆ наличие существенного разрыва между требованиями организаций к профессиональным качествам работников и возможностями системы образования (государственной, частной, внутрифирменной) удовлетво-

Факторы, оказывающие воздействие на процесс формирования человеческого капитала в условиях ВУЗ-а.

Демографические	<ul style="list-style-type: none"> ◆ численность населения студенческого возраста; ◆ уровень здоровья абитуриентов и студентов; ◆ система высшего образования и ее эффективность; ◆ половозрастная структура обучающейся молодежи; ◆ национальный и этнический состав обучающихся; ◆ половозрастной состав педагогических кадров и др.
Интеграционные	<ul style="list-style-type: none"> ◆ развитие международного сотрудничества вуза; ◆ уровень распространения глобальных университетов; ◆ востребованность отечественных вузов среди иностранных студентов; ◆ поддержка населением страны, где находится университет, глобализационных процессов;
Институциональные	<ul style="list-style-type: none"> ◆ нормативные документы, регулирующие деятельность вузов; ◆ законодательные акты, регулирующие социально-трудовую сферу; ◆ государственная политика в сфере развития человеческого капитала и в области образования; ◆ независимая оценка качества высшего образования; ◆ общественная экспертиза доступности высшего образования;
Экологические	<ul style="list-style-type: none"> ◆ состояние окружающей и внутренней среды образовательного учреждения (т.н. "инвайронментальные" факторы); ◆ качество питьевой воды и продуктов питания в стенах университета; ◆ природно-климатические условия местности, где находится университет; ◆ условия труда и их влияние на здоровье сотрудников вуза;
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> ◆ качество жизни населения как комплексный экономический показатель (воздействует в той мере, в какой материальные барьеры при получении услуг вузов становятся значимыми и ограничивают доступность высшего образования); ◆ номинальные и реальные доходы семей обучающихся; ◆ доступность услуг и товаров, приобретение которых способствует получению высшего образования; ◆ уровень инфляции в стране; ◆ кредитно-финансовая система в части обеспечения образовательных кредитов; ◆ налоговая система; ◆ уровень специализации университета;
Производственные	<ul style="list-style-type: none"> ◆ уровень безработицы; ◆ рынка труда, спрос на рабочую силу; ◆ условия использования рабочей силы; ◆ повышение квалификации; ◆ социальное развитие персонала.

рять эти требования,

- ◆ неэффективная миграционная политика в сфере занятости;
- ◆ отсутствие механизмов по обеспечению достойного качества жизни,
- ◆ неэффективно функционирующая система организации науки и здравоохранения,
- ◆ высокий уровень коррупции.

Представим себе ситуацию, когда человек получил прекрасное образование, у него хорошие показатели здоровья, он воспитывается в благополучной семье. Но после окончания вуза он не идет работать, а продолжает обучение за рубежом, или финансовые средства позволяют ему не работать вовсе, поэтому он путешествует. В этом случае использовать его как рабочую силу не представляется возможным. Потенциально он существует как трудовой ресурс, но реально – нет. Поэтому и говорят, что человеческий капитал оказывает позитивное влияние на темпы и качество экономического роста только при усло-

вии рационального использования, которое предполагает переход из потенциальной формы человеческого капитала в актуализированную, реальную [5]. Обозначенный процесс перехода от потенциальной формы существования человеческого капитала в актуальную и является составляющей воспроизводства человеческого капитала.

Можно сделать вывод о том, что процесс воспроизводства человеческого капитала в условиях вуза является условием повышения уровня благосостояния общества. Но подобные позитивные итоги формирования человеческого капитала станут возможными только в случае обеспечения доступности высшего образования для талантливой молодежи, способной обучаться и давать хороший результат [см., например, 6, 7]. В свою очередь, должный уровень экономической состоятельности социума обеспечит лучшее качество образования в будущем. Как следствие, станет возможным формирование более квалифицированных кадров и так далее.

Что же происходит после завершения процесса получения высшего образования в рамках процесса использования человеческого капитала? Здесь воспроизводство представляют как реализацию в хозяйственной деятельности накопленного потенциала и получение материальных результатов (создание нового продукта, заработная плата и т.п.).

В этом контексте становится понятным, что достаточно высокий уровень мотивации к труду выпускников вузов является неотъемлемым компонентом процесса воспроизводства человеческого капитала. Достойный уровень оплаты труда способствует развитию следующего витка в развитии процесса воспроизводства человеческого капитала, создавая предпосылки для стимулирования субъектов хозяйствования к инвестированию финансовых средств в повышение уровня образования населения. Низкий уровень мотивации приводит к обратным эффектам, основная нагрузка по компенсации затрат на образование ляжет, в этом случае, на государство.

Становится понятным, в этом случае, что формирование достаточно высокого уровня заработной платы для молодых сотрудников-выпускников вузов, это действительно важная задача для развития национальной экономики в стратегической перспективе.

Процесс использования человеческого капитала может приводить к позитивным и негативным результатам. В качестве благоприятных эффектов можно назвать: повышение денежного вознаграждения за труд, и, как следствие, – доходов населения; рост прибыльности инвести-

ций в деятельность организаций; повышение конкурентоспособности национальной экономики; появление новых изобретений, разработка и внедрение в практику хозяйствования инноваций.

В качестве неблагоприятных последствий следует отметить, в частности, "недоиспользование" человеческого капитала, когда квалификация человека востребована в недостаточной степени. Например, в период большой безработицы научные работники в большом опыте исследований и серьезным багажом собственных изобретательских работ могут работать таксистами, дворниками и специалистами по ремонту помещений. Также в негативным моментам следует отнести работу не по специальности. Неслучайно, поэтому, за рубежом качество образования оценивается не только по проценту трудоустроенности выпускников, но и по соответствию приобретенной должности той квалификации, которую они получили в вузе. Как следствие этих негативных моментов – падение спроса на высокотехнологичные и научные специальности в образовании; общая деградация экономики, связанная с преобладанием ориентации в хозяйственной деятельности на получение прибыли "здесь" и "сейчас". Научеёмкие отрасли, которые характеризуются отсроченной прибылью, развиваются плохо. Это, в свою очередь, приводит к тому, что страна становится менее конкурентоспособной на глобальном рынке. В этом смысле очень показателен пример Сингапура, который, сделав ставку исключительно на наукоёмкие отрасли, смог вывести за очень короткий срок общий уровень жизни населения на недостижимую для более, чем 90% стран мира высоту.

ЛИТЕРАТУРА

1. Публикация материалов, представленных в статье, и социологическое исследование мнений студенток российских вузов относительно доступности образования поддержаны средствами государственной поддержки, выделенными в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 05.04.2016 № 68-рп и на основании конкурса, проведенного Союзом женщин России
2. Цапенко И.В., Миронова Д.Д. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития // Инженерный вестник Дона. №2. 2012
3. Устинова К.А. Типологизация факторов, влияющих на воспроизводство человеческого капитала // Вопросы образования. № 6. 2015
4. Савин О.И., Апевалова З.В., Галкина Е.А., Емельянова А.С., Колтакова Е.В., Лях В.И., Пашканг Н.Н. Достижение стратегических задач как способ разрешения вызовов и системных напряжений высшего образования в России // Стратегии и тенденции современного образования. 2015. № 2. С. 24–28
5. Чернейко Д.С. Прогноз воспроизводства человеческого капитала. URL: http://www.chelt.ru/2001/3/cherneiko_3.html
6. Семенова А.А. Общественная экспертиза обеспечения доступности высшего образования в Российской Федерации // Менеджмент XXI века. Драйверы социально-экономического развития Сборник научных статей по материалам XVI Международной научно-практической конференции. Издательство: РГПУ им. А. И. Герцена, 2016. С. 215–217
7. Булкина К.И. Доступность высшего образования для представительниц разных этнических групп и регионах России // Менеджмент XXI века. Драйверы социально-экономического развития Сборник научных статей по материалам XVI Международной научно-практической конференции. Издательство: РГПУ им. А. И. Герцена, 2016. С. 229–231