
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 37.014.54:330.16

*Т.В. Алайцева**

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СИСТЕМА НАЦИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье анализируются вопросы сущности и факторов формирования человеческого капитала, особенности развития человеческого капитала в России, его роль в прогрессе экономики и общества в целом. Рассматривается система образования как основная сфера, определяющая уровень и качество российского человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, персонал организации, человеческие ресурсы, образовательный процесс, профессиональные компетенции, качество образования.

Непрекращающиеся изменения в системе образования в России, называемые чаще всего реформой образования, тесно связаны с формированием человеческого капитала — категории, значимость которой в последние десятилетия только возрастает и привлекает к себе все большее внимание.

Роль образования в функционировании национальной экономики и жизнедеятельности общества в целом велика именно потому, что в процессах обучения, переобучения, повышения квалификации, получения знаний, навыков, умений оно является ведущим и определяющим. Немаловажно и то, что в образовательных процессах формируются не только профессиональные характеристики, но и личные, индивидуальные параметры человека. При этом под образованием необходимо понимать такое изменение человеческого капитала, которое способно сформировать новые варианты поведения людей при получении необходимых знаний, формировании требуемых профессиональных компетенций.

В конце XX века и начале XXI века стало абсолютно очевидно, что именно знания, умения, навыки, личные качества и реализованные способности и таланты людей становятся важнейшей, знаковой силой общественного прогресса.

В целом теория человеческого капитала сформировалась при обнаружении достаточно четкой зависимости между уровнем образования народа, как в количественном, так и в качественном аспектах, и уровнем и качеством развития нацио-

* © Алайцева Т.В., 2015

Алайцева Татьяна Васильевна (alaytv@gmail.com), кафедра общего и стратегического менеджмента, Самарский государственный университет, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

нальных экономик. Выявлено, что важно не взрастить некоторое число гениев или очень талантливых индивидов, а сделать массовым вначале минимальное начальное образование, на следующих этапах, соответственно, среднее образование, дать возможность развиваться высшему образованию в необходимых объемах.

При этом массовость и сплошной характер начального и среднего вовсе не должны распространяться на высшее образование. Многие страны Западной Европы, например, Франция, пошедшие по пути массовости высшего образования, столкнулись с рядом серьезных проблем структурного экономического характера. В свою очередь, проблемы несовпадения структуры экономики и структуры подготовленных кадров потянули за собой социальные изменения, миграцию и т. д. По данным С. Беякова и Т. Клячко, в наиболее развитых странах мира доля работников с высшим образованием уже превышает 50 %, что неизбежно влияет на занятость и структурную политику [1].

Россия сейчас находится также перед определенным выбором подобного пути или внесения серьезных изменений в образовательную и в целом социально-экономическую политику, и в вопросы формирования человеческого капитала.

Сама категория «человеческий капитал» начала исследоваться еще классиками политэкономии, начиная с У. Петти, А. Смита, Ж.-Б. Сэя. Практически все течения экономической мысли и социологические исследования затрагивали это понятие. Но собственно теория человеческого капитала начала формироваться во второй половине XX века именно потому, что к этому времени резко возросла роль человеческих ресурсов в экономическом развитии и возникла необходимость внесения изменений в теорию и практику, в том числе в развитие образовательной сферы. Значительный вклад в развитие самой теории человеческого капитала внесли Г. Беккер и Т. Шульц.

В основе теории человеческого капитала лежит представление о значимости врожденных способностей и приобретенных знаний, умений и навыков как для развития и улучшения условий жизни отдельного человека, так и общества в целом. Но сами по себе способности, таланты, и даже знания и навыки лишь потенциально относятся к человеческому капиталу. Для того чтобы им стать, необходимо полезное использование всего перечисленного.

Одновременно с пользой, приносимой человеком обществу, он сам должен получать результат (выгоду) и удовлетворение от применения своих способностей, знаний и навыков. В противном случае у работника не будет возможности полноценно восстанавливать свою способность к труду и не появится мотива развивать свои возможности, способности, совершенствовать параметры «человеческого капитала».

Из самого понятия «человеческий капитал» следует, что он может при благоприятных условиях увеличиваться, развиваться и накапливаться. Также следует, что воздействовать на человека в процессе формирования человеческого капитала можно и нужно, но не всегда это воздействие будет эффективным и результативным. Многое зависит от самого человека, причем как от его объективных возможностей (способностей, талантов), так и от субъективных факторов — желаний, мотивов, индивидуальных восприятий. Применение параметров человеческого капитала, рассматриваемых относительно отдельного индивида, в значительной степени подконтрольно лично ему, и внешние воздействия со стороны общества в целом, менеджмента организации, других людей (возможно, коллег по работе) могут не иметь желаемого результата.

Неизбежен вывод: даже при наличии большого количества способных и талантливых людей, знающих, умеющих и образованных, при определенных условиях человеческий капитал может быть недостаточным, незначительным или даже стремиться к нулю.

Таковыми условиями будут неэффективное обучение, несовпадение структуры образовательной сферы и структуры экономики, несоответствие получаемых в процессе образования знаний и формируемых профессиональных компетенций, необходимых на данном этапе развития общества.

Низкая заработная плата, плохие условия труда, неразвитая культура организации, отсутствие удовлетворенности от сделанного работником приводят к снижению качественных и количественных характеристик человеческого капитала. В современной России оба вышеназванных условия деградации человеческого капитала легко обнаруживаются.

Таким образом, для успешного формирования и развития человеческого капитала нужны серьезные общественные усилия. Г. Маркузе отмечал, что необходимо найти тот правильный путь, при котором использование и материального, и человеческого капитала позволяло бы наиболее оптимально развивать и удовлетворять потребности и способности людей при минимуме тяжелого труда и бедности [3]. Параметры жизнедеятельности человека, возможности его собственного развития и самореализации, соответствующие структуре экономике и задачам общества, социальная и образовательная политика являются основами и критериями успешного формирования, применения и накопления человеческого капитала.

Личная удовлетворенность трудом и трудовая отдача работника тесно связаны, но могут не совпадать. Например, работник может быть не вполне удовлетворен своим трудом и положением, но из-за угрозы безработицы, кризисной ситуации в экономике может давать высокую отдачу. И наоборот, вполне удовлетворенный работой и положением работник может расслабляться, перекладывать работу на других и т. п.

Говоря о значимости человеческого капитала в современном развитии общества, следует иметь в виду, что материальная, вещественная составляющая капитала есть по сути своей материализованное выражение человеческого капитала, накопленных знаний. Существует опосредованная во времени связь накопления человеческого капитала и качественного изменения и накопления материально-вещественного капитала.

Поддержание на необходимом уровне сформированного человеческого капитала и тем более его развитие требуют значительных и увеличивающихся инвестиций. Это связано и с ускорением научно-технических изменений и быстрым устареванием знаний, и с необходимостью улучшения условий жизнедеятельности. Инвестиции подобного рода не имеют быстрой отдачи и простого подсчета эффекта. Но инвестиции создают условия для экономического роста, который увеличивает возможности развития человеческого капитала и должен создавать возможность дальнейшего увеличения вложений в развитие человека. Получается круг, но не порочный, а прогрессивный.

Человек, который повышает качество своего человеческого капитала, становится носителем нового знания, навыков. Когда он использует их в своей практической деятельности, то способствует распространению новых технологий, новой информации, содействуя прогрессу. Инвестиции в человеческий капитал становятся решающим фактором развития в долгосрочной перспективе, позволяют решать экономические проблемы, возникающие в периоды кризисов. Многие проблемы национальных экономик сейчас объясняются именно недостаточным уровнем накопления человеческого капитала. Например, инновационно ориентированные экономики и использующие «чужие» технологии или копирующие разработки других имеют разный тип человеческого капитала.

Разумеется, не все инвестиции в человеческий капитал дают однозначный эффект. Все зависит от структуры таких инвестиций, направлений вложения средств. Ведь

можно вкладывать средства в образование, можно в здравоохранение или в социальную защиту населения. Все сферы важны и в конечном итоге способствуют развитию или поддержанию на прежнем уровне человеческого капитала. В современной России в условиях экономического кризиса и стагнации происходит сокращение реальных инвестиций по всем указанным направлениям. Но сфера образования занимает особое место именно с точки зрения развития человеческого капитала общества.

Изменения в сфере российского образования последних лет привели к существенной модификации смысла и целевых установок образовательной системы страны, к утрате ориентиров, унаследованных от советской системы. Например, практически полностью устранена воспитательная функция, особенно в высшей школе, осуществлен переход к оказанию образовательных услуг. Сокращаются инвестиции в образование, массово ликвидируются и объединяются образовательные учреждения, отсутствует обоснованная структурная политика. Вместо серьезных исследований, чему и как следует обучать в современных условиях, делаются публичные заявления о том, что «не надо идти» в менеджеры, экономисты и юристы. Не происходит перехода к современным образовательным технологиям с хорошим техническим и информационным обеспечением.

Быстрый рост количества вузов и специальностей, начиная с 90-х годов XX века, вовсе не способствовал повышению качества образования и самого человеческого капитала. Те образовательные программы, которые финансирует государство, зачастую не имеют отношения к экономической практике. Реальная заработная плата в образовании не растет, что ухудшает качество человеческого капитала в самих образовательных учреждениях. Зарплата преподавателей в целом мало связана с полученным ими образованием, повышением квалификации, дополнительным образованием.

При нормативном подушевом финансировании сферы образования в соответствии с принятым в мае 2010 года ФЗ-83 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» выигрывают, как это ни странно, те вузы, которые оказывают менее качественные услуги, поскольку их затраты меньше, а серьезной оценки качества образования не проводится. В период аттестаций и аккредитаций вузы оцениваются по формальным параметрам и соответствию правилам документооборота.

От учебных заведений требуют не качественного формирования человеческого капитала, а зарабатывания денег любыми способами в условиях экономии государственных средств. Материально поощряются сотрудники не хорошо преподающие свои предметы, а организовавшие цитирование своих опусов, которые требуются печь как пирожки.

В школах главным стало натаскивание учеников для успешной сдачи ЕГЭ, тогда как знания, воспитание и культура, подготовка к правильному выбору профессии практически устранены из учебных задач. Единый госэкзамен, первоначально задумывавшийся как один из инструментов объективной оценки знаний учащихся, постепенно вытеснил другие средства оценки, несмотря на его очевидные недостатки. Можно смириться с тем, что школьное образование является общим, неспециализированным, но нельзя принимать как должное его низкий уровень.

Низкое качество общего образования неизбежно снижает качество последующего обучения и профессиональной подготовки. Вузовские преподаватели расходуют учебное время и дополнительные усилия для «подтягивания» вчерашних школьников до уровня, который позволит воспринимать новое знание.

Сохранение бесплатного для обучающихся и их родителей и общедоступного школьного образования является абсолютно необходимым для последующего обучения, вы-

равнивания стартовых возможностей. Но в школе под любыми предложениями протаскиваются платные услуги, урезаются или нерационально расходуются бюджетные средства.

Одной из важнейших характеристик современной системы образования должен стать индивидуализированный тип образования, основным смыслом которого является учет особенностей и возможностей обучающегося. Традиционная стандартная система образования с едиными требованиями и неизбежным выравниванием по единым стандартам должна уступить место неколлективному обучению. Но сокращение времени обучения, и особенно аудиторных занятий, делает невозможным индивидуализацию, поскольку при преимущественном самообучении некому профессионально направлять этот процесс.

Базовая идея равной ценности каждой личности может быть воплощена в жизнь не через выравнивание возможностей и дохода индивидов, а через наиболее точное выявление потенциала каждого. При этом задача общества и системы образования состоит в наиболее полном развитии этого потенциала как части человеческого капитала нации.

В разные периоды в образовательной сфере делался больший акцент на личностные, или на профессиональные, или на общекультурные качества будущего специалиста.

Несомненно, что образование должно ориентировать обучающегося на освоение фундаментальных и специальных знаний, на образование и самообразование, то есть использование всех компонентов профессиональной подготовки. Обязательно воспитание творческой личности, способной к осмыслению идей, систематизации понятий, фактов, развитию интереса к самостоятельной работе, анализу нестандартных ситуаций.

Эффективное образование предполагает осознание и принятие не только определенного набора знаний, навыков, правил и требований к своей профессиональной деятельности и общению, но и формирование собственной личностной концепции, готовности к личностному росту и намерения стать значимой частью коллективного человеческого капитала. Например, необходимо воспитание в обучающемся правильного понимания карьерного роста. В этом случае все усилия в образовательной сфере будут восприниматься целостно, как «кирпичики» выстраивания личной деловой карьеры, развития индивидуального человеческого капитала.

Обучающее воздействие призвано формировать творческое мышление, умение целостно и критически воспринимать и оценивать конкретную ситуацию и собственную роль в ней. В частности, такое осуществление мыслительных процессов совершенно необходимо в управленческой деятельности, где никогда не будет полной стандартизации и определенности содержания процессов, заранее обусловленного выбора управленческих решений. Например, деятельность на фондовых рынках требует максимально возможной ситуативности и умения контролировать и анализировать быстро меняющуюся ситуацию [3].

Все вышеописанные процессы формируют такую категорию, как профессионализм. В практической деятельности профессионализм дополняется определенными характеристиками поведения, в котором еще в большей степени преобладают ситуационные факторы. И в конкретной ситуации, и вне связи с ней комплекс таких факторов связывается с понятием культуры человека. Если же указанная совокупность целенаправленно не сформирована системой образования, то мы получаем обученного определенным знаниям и навыкам специалиста с непредсказуемым или неконтролируемым поведением.

Сама система образования, и общего, и специализированного, представляет собой определенную культурную среду, в которой формируется индивидуальный челове-

ческий капитал, а межкультурные связи участников образовательного процесса должны определяться общими или схожими интересами. Это происходит, когда обучающийся заинтересован в результате, у него есть вера в успех и благополучную карьеру, а преподаватель заинтересован в своей работе и ее результатах.

Через развитие индивидуальной культуры и согласование интересов идет формирование коллективной культуры. В здоровой образовательной среде подобный индивидуализм и коллективизм не противостоят друг другу, а совместно участвуют в создании человеческого капитала.

Библиографический список

1. Беляков С.А., Клячко Т.Л. Методология оценки вклада образования в социально-экономическое развитие Российской Федерации и ее субъектов. М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2015.
2. Маркузе Г. Одномерный человек. М.: REFL-Book, 1994.
3. Развитие фондового рынка в России: инвестиции и спекуляции // Вестник Самарского государственного университета. 2013. № 10 (111). С. 163–170.

References

1. Belyakov S.A., Klyachko T.L. Assessment methodology of contribution of education in social and economic development of the Russian Federation and its subjects. M., ID «Delo» RANKhiGS, 2015 [in Russian].
2. H. Marcuse. One dimensional man. M., REFL-Book, 1994 [in Russian].
3. Alaytseva T.V. Development of stock market in Russia: investments and speculations. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta* [Vestnik of Samara State University], 2013, no. 10(111), pp. 163–170 [in Russian].

*T.V. Alaytseva**

HUMAN CAPITAL AND THE SYSTEM OF NATIONAL EDUCATION

The article analyzes the issues of nature and factors of human capital formation, peculiarities of development of the human capital in Russia, its role in the progress of economy and society as a whole. Education system as the main field, which determines the level and quality of Russian human capital is viewed.

Key words: human capital, investment, personnel, human resources, educational process, professional competencies, quality of education.

Статья поступила в редакцию 01/VIII/2015.
The article received 01/VIII/2015.

* *Alaytseva Tatyana Vasilievna* (alaytv@gmail.com), Department of General and Strategic Management, Samara State University, 1, Acad. Pavlov Street, Samara, 443011, Russian Federation.