

УДК 316.334.52

## Мотивы инвестирования в инновационный человеческий капитал студенческой молодежи г. Казани



### *Гарафиев И.З.*

Кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и социологии Казанского национального исследовательского технологического университета

*В статье проанализированы мотивы инвестирования в инновационный человеческий капитал студенческой молодежи г. Казани. Выявлена тенденция снижения инвестиционных мотивов в инновационный человеческий капитал по мере обучения в вузе.*

*Ключевые слова:* инвестиционные мотивы, инновационный человеческий капитал региона.

На современном рынке труда наиболее востребованными являются работники, владеющие профессиональными знаниями и навыками. В качестве основной методологии, позволяющей оценить их, нами предлагается использовать теорию человеческого капитала Г. Беккера. Под человеческим капиталом нужно понимать совокупность знаний и опыта сотрудника, позволяющих ему получать доход от своей работы. Наиболее значимым, на наш взгляд, является вывод Г. Беккера о том, что специальная подготовка персонала не ограничивается только рамками конкретной фирмы: «какие-то виды подготовки могут иметь ценность не для большинства фирм и не для одной фирмы, а для ограниченного их числа (в зависимости от выпускаемой продукции, характера работы или географического расположения)» т.е. специальная подготовка может быть осуществлена для какой-то «отрасли, профессии или страны» [1, с. 77].

Данный тезис Г. Беккера впоследствии нашел отражение в выделении двух типов специального человеческого капитала: специального человеческого капитала фирмы (firm-specific human capital) и специального человеческого капитала отрасли (industry specific human capital), особым типом которого является инновационный человеческий капитал. Специфика практического применения теории специального человеческого капитала с учетом региональной специфики была проанализирована нами ранее [2; 3].

Инновационный человеческий капитал мы трактуем как профессиональные знания и навыки, спо-

собствующие получению дохода от работы только в данной отрасли и необходимые для появления на рынке нового продукта (товара или услуги) отрасли для использования в деятельности предприятия отрасли новых производственных процессов, нового метода маркетинга, нового организационного метода.

С целью выявления особенностей инвестирования в собственный инновационный человеческий капитал нами в декабре 2011 г. был проведен социологический опрос студенческой молодежи Казани. В качестве метода исследования нами применялась многоступенчатая комбинированная выборка. Объем выборочной совокупности составил не более 400 единиц в зависимости от используемого метода. Поскольку мы имели дело с разнородной генеральной совокупностью, объем выборочной совокупности был увеличен ( $n=650$ ). Предельно допустимая ошибка выборки не превышает 5 %. Ключевой характеристикой стратегий инвестирования студентами в инновационный человеческий капитал являются мотивы, побудившие их начать процесс инвестирования. В данной статье мы проанализируем мотивы инвестирования в инновационный человеческий капитал студенческой молодежи Казани.

Особенностью профессионального самоопределения студентов является то, что оно носит незаконченный характер (выбор специальности уже произошел, но выбор места работы только еще предстоит). Поэтому мотивы инвестирования будут рассмотрены нами в двух ракурсах: мотивы, повлиявшие на уже осуществленный выбор вуза, и мотивы, формирующие предстоящий выбор места работы. На вы-

бор образовательного учреждения для получения высшего профессионального образования влияет целый комплекс мотивов, перед нами стояла задача определить место инвестиционных мотивов среди них. Под инвестиционными мотивами мы понимаем мотивы, побуждающие инвестировать в собственный инновационный человеческий капитал. Исходя из авторского понимания инновационного человеческого капитала, инвестиционные мотивы направлены на получение его составных компонентов. Для этого респондентам предлагалось выбрать из списка мотивов поступления на данную специальность те, которые для них более значимы.

С одной стороны, это позволит нам выявить степень актуальности проблемы инвестирования в собственное образование, с другой – определить ранг инвестиционных мотивов среди мотивов профессионального самоопределения студентов, влияющих на выбор вуза. Все мотивы профессионального самоопределения студентов, проявившиеся при выборе вуза, нами были поделены на две группы: инвестиционные и неинвестиционные. Среди неинвестиционных мотивов мы выделили три подгруппы мотивов. К первой подгруппе относятся познавательные мотивы: считал наилучшие способности у меня именно в этой области (16,7 %), повлияла учеба в специализированном классе (7,7 %). Ко второй подгруппе относятся несознательные мотивы: хотелось продлить более или менее беззаботный образ жизни (5,4 %), не хотелось идти в армию (9,7 %), желание получить диплом (неважно какой) (18,1 %), сложившие обстоятельства (0,9 %), не хватило баллов на другую специальность (0,3 %), посоветовали друзья (0,5 %). К третьей подгруппе относятся социальные мотивы: совет учителей, специалистов по профориентации (6,3 %), привлек престиж, авторитет вуза (15,4 %), повлияла семейная традиция, родители (13,1 %). К инвестиционным мотивам мы отнесли три мотива. Первые два мотива отражают мотивированность инвестиций в специальный человеческий капитал отрасли: привлекла перспектива найти после вуза высокооплачиваемую работу по профессии (31,8 %), интерес к профессии, получению специальных знаний (37,9 %). Третий мотив отражает инновационную составляющую специального человеческого капитала отрасли: возможность получения профессиональных знаний и навыков, необходимых для создания новых продуктов и технологий (16,6 %). В совокупности все три мотива отражают степень мотивированности инвестирования в собственный инновационный человеческий капитал, проявившийся при выборе вуза.

Полученные результаты позволяют говорить о высоком уровне инвестиционных мотивов по сравнению с другими мотивами в специальный человеческий капитал отрасли, более одной трети респондентов готовы в него инвестировать. Данные

мотивы являются самыми распространенными, но третьим по распространенности, хотя и в два раза меньшим по объему, является неосознанный мотив – «желание получить диплом (неважно какой)». Выявленная структура ведущих мотивов позволяет констатировать неоднородность студенческой молодежи, четкое ее разделение на студентов инвестирующих, мотивированных получать специальные знания, и на студентов, довольствующихся получением формальных знаний. Примерно на том же уровне находятся еще четыре мотива: познавательный (считал, что наилучшие способности у меня именно в этой области), социальные (привлек престиж, авторитет вуза; повлияла семейная традиция, родители), инновационный (возможность получения профессиональных знаний и навыков, необходимых для создания новых продуктов и технологий). Это позволяет говорить об относительной однородности всех групп мотивов и относительном среднем уровне инновационных мотивов.

Далее, безотносительно к другим мотивам профессионального самоопределения студентов, мы выделили долю тех студентов, кто мотивирован инвестировать в собственный инновационный человеческий капитал. Их оказалось 10,5 %, в абсолютных цифрах данная величина составляет активное меньшинство среди студентов в отличие от 59,2 %, готовых инвестировать в собственный специальный человеческий капитал. Это позволяет говорить о наличии противоречий в мотивах инвестирования в специальный человеческий капитал и инновационный человеческий капитал. Можно предположить, что создание новых продуктов и технологий у студентов не ассоциируется с получением дохода от работы по специальности.

Учитывая двойственный характер самоопределения студентов, второй рассматриваемой группой мотивов будут те, которые влияют на предстоящий выбор места работы. С целью их выявления респондентам предлагалось выбрать из списка мотивов работы по специальности те, которые для них более значимы.

Все мотивы профессионального самоопределения студентов, проявившиеся при выборе будущего места работы, нами были поделены на две группы: инвестиционные и неинвестиционные. Среди неинвестиционных мотивов мы выделили три подгруппы мотивов. К первой подгруппе относятся познавательные мотивы: соответствие профессии моим способностям, знаниям, умениям (18,6 %), возможность полнее реализовать свой потенциал (15,5 %). Ко второй подгруппе относятся креативные мотивы: творческий интересный характер работы (21,8 %), самостоятельность, независимость, отсутствие мелочной опеки, регламентации (12,1 %), связь с современной техникой, новейшие технологии (6,9 %). К третьей подгруппе относятся социальные мотивы: возможность достичь признания, уважения

(18,1 %), возможность работать в хорошем, дружном коллективе (22,3 %), возможность принести пользу людям (16,6 %), высокий престиж профессии (8,8 %), возможность занять высокий пост, иметь власть над другими людьми (9,4 %). К инвестиционным мотивам мы отнесли три мотива. Первые два мотива отражают мотивированность инвестиций в специальный человеческий капитал отрасли: возможность получать высокие заработки, высокие доходы (56,8 %), интерес к профессии, получению специальных знаний (49,5 %). Третий мотив отражает инновационную составляющую специального человеческого капитала отрасли: возможность создавать новые продукты и технологии (6,6 %). В совокупности все три мотива отражают степень мотивированности инвестирования в собственный инновационный человеческий капитал, проявившийся при выборе будущего места работы.

Полученные результаты позволяют говорить о высоком уровне инвестиционных мотивов (по сравнению с другими мотивами) в специальный человеческий капитал отрасли, около половины респондентов готовы в него инвестировать. Данные мотивы являются самыми распространенными, вслед за ними, уступая более чем в 2 раза по распространенности, идут мотивы, представляющие все три подгруппы неинвестиционных мотивов. Примерно на одном уровне находятся три мотива: познавательный (соответствие профессии моим способностям, знаниям, умениям), социальный (возможность работать в хорошем, дружном коллективе), креативный (творческий интересный характер работы). Это позволяет говорить об относительной однородности всех групп мотивов. Инновационный мотив (возможность создавать новые продукты и технологии) находится на очень низком уровне, причем на таком же уровне находятся познавательный мотив: связь с современной техникой, новейшие технологии. Выявленная тенденция позволяет говорить о том, что студенты нацелены на получение высокооплачиваемой работы, позволяющей им использовать свои профессиональные знания, которые не связаны с инновационным и научно-техническим развитием.

Далее, безотносительно к другим мотивам профессионального самоопределения студентов, мы выделили долю тех студентов, кто мотивирован инвестировать в собственный инновационный человеческий капитал. Их оказалось 4,2 %, что в абсолютных и относительных цифрах составляет незначительную группу студентов. Отличие от готовых инвестировать в собственный специальный человеческий капитал 77,4 % значительно, это подтверждает наличие противоречий в мотивах инвестирования в специальный человеческий капитал и инновационный человеческий капитал.

Сравнивая полученные результаты двух типов инвестиционных мотивов, мы можем говорить о наличии тенденции снижения инвестиционных мотивов в инновационный человеческий капитал. В то же время происходит повышение инвестиционных мотивов в специальный человеческий капитал по мере обучения студентов в учреждениях высшего профессионального образования. При этом следует отметить, что аналогичная ситуация наблюдается по отношению к социальным мотивам, доля которых повысилась с 29,7 % до 52 %.

#### *Литература:*

1. Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 425 с.
2. Гарафиев И.З. Оценка развития инновационного человеческого капитала региона (на примере производства кокса и нефтепродуктов) // Вестник Казанского технологического университета. – 2011. – № 22. – С. 231-239.
3. Гарафиев И.З. Роль инновационного человеческого капитала региона при осуществлении на его территории добычи сырой нефти и природного газа // Вестник Казанского технологического университета. – 2011. – № 19. – С. 253-258.

## **Motives of Investments to Innovative Human Assets of Students in Kazan**

*I. Garafiev*

*Kazan National Research Technological University*

*The paper deals with the motives of investments in innovative human assets of students of Kazan. The author traces the tendency of reduction of motives of investment in innovative human assets during the period of studies at higher education institution.*

*Key words: investment motives, innovative human assets of the region.*