

УДК 316

## Роль непрерывного образования в накоплении человеческого капитала в процессе социально-экономического развития общества



**Хайруллина Ю.Р.**

Доктор социологических наук, профессор кафедры социологии Казанского государственного энергетического университета



**Габдуллина Э.Н.**

Кандидат социологических наук, ассистент кафедры социологии Казанского государственного энергетического университета

*В статье рассматривается вопрос о необходимости накопления человеческого капитала, одним из факторов формирования которого выступает непрерывное образование. На основе данных эмпирического исследования мнений студентов среднего и высшего профессионального образования, работников и руководителей предприятий энергетической отрасли Республики Татарстан проводится анализ относительно мотивов получения высшего образования. По результатам анализа выявлены факторы, способствующие данной мотивации.*

*Ключевые слова: человеческий капитал, непрерывное образование, конвертация, социально-экономическое развитие.*

Сегодня проблематика человеческого капитала широко обсуждается в научной, прикладной и учебной литературе. Актуальность данной проблематики обусловлена, в первую очередь, объективными потребностями современного этапа социально-экономического развития, а также спецификой современной ситуации в России.

Рассматривая методологические подходы к изучению категории «капитал» стоит отметить взгляды П. Бурдьё, которые сконцентрированы вокруг понимания социального мира как аккумулированной истории человечества, не сводимому к череде сиюминутных механических взаимодействий между индивидами. В связи с этим, социальный мир включает такие понятия как капитал и накопление. С одной стороны, капитал приносит доход и обладает способностью к расширенному воспроизводству. С другой стороны, он служит причиной неравенства возможностей в обществе.

Исследователи человеческого капитала акцентируют внимание на различных аспектах его проявле-

ния, что ведет к некоторой разногласии в определении его сущности и содержания. Вот как трактует понятие человеческого капитала Т. Шульц: «Он есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков или будущих удовлетворений или того и другого вместе. Он – человеческий, потому что является составной частью человека» [цит. по: 1, с. 16].

О необходимости развития человеческого капитала в нашей стране начали говорить лишь в начале этого века. В данном случае государство играет огромную роль в этом процессе, так как, на наш взгляд, от того, какую политику оно будет проводить в области человеческого капитала, будет зависеть будущее общества.

На сегодняшний день необходимы инвестиции в человека, в его знания, умения, так как будущее нашей страны определяется уровнем образования её граждан. Причем, результат этого капитала определяется не столько наличием диплома, а сколько

приобретенными навыками, знаниями и умениями. То есть ценность обучения для личности, так и для общества в целом, в современных социально-экономических условиях определяется тем, что работник с более высоким уровнем образования получает возможность иметь более высокие доходы. Из этого следует, что человеческий капитал повышает шансы не только на получение более высоких заработков, но и на получение работы и усиливает конкурентные преимущества работников на рынке труда.

Со временем ценность человеческого капитала начинает снижаться, следовательно, он, как и другие виды капитала подвергается инфляции. По мере того, как знания устаревают, они становятся тормозом для дальнейшего продвижения вперед. По этому поводу французским социологом П. Берто было предложено понятие «период полураспада компетентности», подразумевающее, что по прошествии определенного периода времени происходит устаревание половины знаний, приобретенных человеком за время своего обучения. На сегодняшний день данный период времени оценивают в рамках 3-5 лет. Так, необходимость обновления и пополнения человеческого капитала привела к возникновению таких понятий как «непрерывное образование» и «образование в течение всей жизни» [2, с. 22-23].

Зарубежные развитые страны уже имеют длительный опыт функционирования непрерывного профессионального образования, рамки и формы реализации которого определены законодательно на государственном уровне. Оно выполняет различные образовательные, социальные и экономические функции, обеспечивая тем самым накопление человеческого капитала.

Специфической особенностью российской ситуации является то, что слабо прослеживается взаимозависимость между уровнем образования, с одной стороны, и производительностью и уровнем, и качеством жизни, с другой стороны. Несмотря на высокие значения показателей, характеризующих продолжительность обучения, реализация принципов непрерывного образования в России на практике затруднена. Это связано со снижением объемов финансирования этой сферы, неравномерным доступом населения к образованию на протяжении всей жизни, увеличением стоимости образовательных услуг по мере вовлечения людей в профессиональную деятельность, снижением с возрастом экономической отдачи от образования [3; 4].

Для долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на парламентских слушаниях «Законодательное обеспечение инновационного развития экономики» была отмечена необходимость усиления таких приоритетных направлений как:

– вложение в человеческий капитал, обеспечение комплексного и непрерывного образования, стиму-

лирование развития творческого и профессионального потенциала граждан России;

– содействие повышению конкурентоспособности наукоемких отраслей экономики с использованием государственно-частного партнерства и других экономико-правовых механизмов [5].

Сегодня становится очевидной необходимость придания высокой эффективности и качества системе непрерывного профессионального образования, так как в случае ее несоответствия рынку труда обеспечение конкурентоспособности и инновационного развития России будет невозможным.

Эффективность инвестиций в человеческий капитал зависит не только от отрасли и предприятия, в которой используется данный капитал, но и от личных мотиваций и ответственности человека. В отличие от Запада, в России шанс потерять работу у лица, не имеющего высшего образования, намного выше. Поэтому образование связано не только с последующей экономической выгодой, но и с социальным статусом и возможным риском остаться безработным. К этому еще дополняется тот аспект, что высшее образование дает в российских условиях больше шансов на занятие управленческих должностей, то есть человеческий капитал, конвертируясь в социальный статус, уменьшает риск остаться безработным и повышает вероятность продвижения по карьерной лестнице.

Стремление России интегрироваться в единое европейское образовательное пространство ставит перед учебными заведениями новую задачу – развитие многоступенчатой системы профессионального образования, связующим звеном которой будет принцип непрерывности. В связи с этим в рамках энергетической отрасли Республики Татарстан осуществляется поиск новых форм и принципов взаимоотношений между образовательными учреждениями различного уровня с целью максимального обеспечения и удовлетворения потребностей производства, учащихся и общества в целом.

Проводя опрос<sup>1</sup> среди молодых специалистов и рабочих энергоотрасли относительно значимости при выборе профессии, в целом, 38 % респондентов отметили соответствие будущей профессии своим потребностям и умениям, 31 % опрошиваемых считают возможность получать высокие доходы, для 22 % – это возможность полнее реализовать свой потенциал, а 10 % отметили возможность занять высокий пост.

Таким образом, возможность конвертации человеческого капитала в доходы, социальный статус являются лидерами представленного рейтинга мотивов получения высшего образования вне зависимости от ступени образования, на которой проходят обучение респонденты.

<sup>1</sup> Результаты авторского социологического исследования, проведенного в 2011-2012 гг. по многоступенчатой квотной выборке. Всего было опрошено 2000 человек.

На 2-3 курсе обучения, в связи с началом специализации возникает особая проблемная ситуация: адаптационный период завершен и актуализируются перспективные планы относительно конвертации человеческого капитала. Перед старшекурсниками встает вопрос о дальнейшем месте работы, причем осмысление выбора происходит как с точки зрения соответствия специальности своим склонностям и интересам, так и с позиции востребованности на рынке труда.

Согласно полученным результатам, планируют трудоустроиться по профессии среди студентов среднего и высшего профессионального образования – 53 и 45 % соответственно. При этом студенты вуза чаще останавливали свой выбор на вариантах «да, чем нет» (32 к 16 %) и реже на варианте «скорее нет, чем да» (13 к 21 %). Вариант «нет» занял примерно равные доли среди опрошенных (3 и 5 %). Таким образом, чем выше уровень получаемого образования, тем больше убежденности в возможности реализовать и конвертировать накопленный человеческий капитал.

Проведенное исследование позволило выявить такую проблему как снижение качества человеческого капитала выпускаемых специалистов. Относительно качества человеческого капитала стоит отметить, что в современной энергетике востребованы профессионалы высокой степени квалификации, образованные и обладающие широким спектром компетенций, умеющие ориентироваться в потоке поступающей информации, способные грамотно и мобильно решать сложные производственные задачи при постоянно изменяющихся условиях. Поэтому современные технические ВУЗы должны целенаправленно готовить специалистов с широким спектром возможностей.

Согласно полученным результатам, эксперты, работающие в энергетической отрасли, отметили такие негативные явления в подготовке кадров, как низкий уровень знаний практических основ работы (67 %), нормативность мышления (62 %), неспособность решать сложные технические задачи (54 %), принимать самостоятельные решения (48 %), неумение работать с необходимым оборудованием (23 %), отсутствие узкоспециализированных кадров (15 %). Затруднились ответить 8 % опрошенных экспертов.

По мнению опрошенных экспертов, во время учебы будущие специалисты должны не только получать знания, но и постепенного укреплять связь с местом будущей работы.

Эффективность инвестиций в человеческий капитал определяется через связь человеческих и социально-экономических показателей социальных систем. Показатели эффективности зависят от качества образования, но не всегда, поскольку они могут быть одинаково высокими (или одинаково низкими) и в массовом, и в элитном образовании. В

конечном счете, если признавать эффективность как экономический показатель, то качество всегда остается социальным индикатором, ориентированным на человека. При этом социологические методы в исследовании эффективности образования имеют ключевое значение, поскольку они ориентированы на конечный результат учебного процесса и имеют дело с конкретными респондентами, а не с абстрактными административно-институциональными и системными показателями [2, с. 388].

Мы полагаем, что развитие непрерывного образования выступает в качестве наиболее эффективно направленного направления компенсации низкого качества образования. Оно также является одним из важнейших элементов социальной политики, где стоит задача сохранения человеческого капитала.

Итак, общество становится не только все более заинтересованным, но и зависимым от уровня развития человеческого капитала, без которого невозможно дальнейшее эффективное функционирование ведущих отраслей, в том числе и энергетической. Одним из главных требований устойчивого развития предприятия и экономики в целом является накопление, сохранение, а также модернизация человеческого капитала, реализация стратегий, которые побуждали бы персонал совершенствовать свои знания, умения и навыки.

#### Литература:

1. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1981. – 286 с.
2. Ключарев Г.А., Диденко Д.В., Латов Ю.В., Латова Н.В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под общ. ред. д.соц.н., к.э.н. Ю.В. Латова. – М.: ЦСПиМ, 2014. – 433 с.
3. Леонидова Г.В., Устинова К.А. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз, – 2012. – № 6 (24). – С. 124-137.
4. Махиянова А.В., Хузиева Э.Ф. Социализация как механизм формирования профессиональной идентичности и трудовых ценностей (на материале Республики Татарстан) // Вестник экономики, права и социологии. – 2011. – № 4. – С. 238-241.
5. Парламентские слушания «Законодательное обеспечение инновационного развития экономики». – URL: <http://www.eafedorov.ru/node175.html> (дата обращения: 07.02.2014).

## **The Role of Continuing Education in Accumulation of Human Assets in the Process of Social and Economic Development of the Society**

***Yu.R. Khayrullina, E.N. Gabdullina***  
***The Kazan State Power University***

*The paper deals with the necessity of accumulation of human assets, one of factors of which is continuing education. Based on empirical data gained from opinions of students of secondary and higher education establishments, workers and managers of enterprises of energy branch in the Republic of Tatarstan, the authors analyze the motives of getting higher education and reveal the factors of this motivation.*

*Key words: human assets, continuing education, conversion, social and economic development.*

