

УДК 316

## Особенности формирования человеческого капитала в образовательной среде энергетического кластера



### **Гарипова Р.Р.**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социологии  
Казанского государственного энергетического университета



### **Хизбуллина Р.Р.**

Кандидат социологических наук,  
старший преподаватель кафедры социологии  
Казанского государственного энергетического университета

*В статье представлены результаты социологического исследования, иллюстрирующие особенности формирования человеческого капитала в образовательном энергетическом кластере.*

*Ключевые слова: человеческий капитал, образование, конвертация человеческого капитала, профессиональные установки, ценности, мотивация.*

В современной социально-экономической системе, основанной на знаниях, производительные силы человека реализуются в форме человеческого капитала. Все более популярной становится точка зрения, согласно которой человеческий капитал – наиболее ценный ресурс общества, а главную роль в его формировании играет образование. В постиндустриальном обществе «информация и знания, – полагает В.Л. Иноземцев, – понимаемые не как субстанция, воплощенная в производственных процессах или средствах производства, а уже как непосредственная производительная сила, становятся важнейшим фактором современного хозяйства» [1, с. 37].

В течение длительного времени образование считалось лишь обладающим полезностью потребительским благом. Такое отношение к образованию меняется в середине 1950-х гг. с появлением работ американского исследователя Т. Шульца, в которых он обосновывает тезис о том, что если образование влияет на производство и экономику в целом, то оно является формой капитала. Причем Т. Шульц относит к инвестициям в человеческий капитал не только затраты на получение образования в учебных заведениях, но и самообразование, приобретение

опыта на работе, капиталовложения в систему образования, науки и здравоохранения [2].

Идеи взаимосвязи образования и формирования человеческого капитала заложены в работах П. Бурдые, Г. Беккера и Дж. Коулмана. Среди отечественных ученых, обращающихся в своих исследованиях к данной проблематике, стоит отметить В.В. Радаева, Н. Багаудинова, Е. Жильцова, О.А. Шлякову, Е.А. Егеля и других. В настоящее время существует множество определений понятия человеческий капитал, которые можно объединить в две группы.

Первая группа отражает понимание человеческого капитала как совокупности знаний, умений, способностей, навыков индивида, приобретенных им в процессе получения общего и профессионального образования, практического опыта, что позволяет осуществлять профессиональную деятельность и получать доход от работы. Так, П. Бурдые трактует человеческий капитал как «общие и специальные знания, приобретенные способности, навыки и опыт, а также умение их применять в нужный момент и в нужном месте» [цит. по: 3]. Для второй группы характерно понимание человеческого капитала не только как совокупности знаний, способ-

ностей и навыков, но также мотивации и энергии, позволяющих получать доход. Г. Беккер, чьи работы оказали большое влияние на современную теорию человеческого капитала, выделяет в структуре данного понятия знания, навыки и мотивацию [4].

Интересной представляется статья Г.Г. Попова и Амира Реза Никпура «Теория человеческого капитала Г. Беккера применительно к анализу российского рынка образовательных услуг» [5]. В ней авторы отмечают, что положения данной теории имеют специфичное преломление в условиях российской действительности. В первую очередь авторами обозначается особенность постсоветского рынка труда, основной чертой которого является сильное неравенство в зарплатах между работниками различных отраслей экономики. Данная диспропорция в распределении доходов между отраслями экономики способствует тому, что значительное количество абитуриентов предпочитают поступать на специальности, связанные с финансами и юриспруденцией. Это в свою очередь ведет к переизбытку специалистов в сферах финансов, юриспруденции и управления. Однако популярность данных специальностей не снижается, поскольку абитуриенты уверены, что они повышают шансы получить работу в будущем, которая при этом будет оплачиваться выше, чем специальности, зарботки от которых регулируются государством (например, учителя, врачи). Также обучение в технических и медицинских вузах нередко лишает студента возможности подрабатывать.

С целью выявления особенностей формирования человеческого капитала в образовательном энергетическом кластере при участии авторов было проведено социологическое исследование среди учащихся старших классов общеобразовательных школ Республики Татарстан, студентов Казанского энергетического колледжа и Казанского техникума наземного и подземного электрического транспорта, студентов Казанского государственного энергетического университета (выборочная совокупность составила 1500 человек).

По мнению основоположников теории человеческого капитала, индивиды, принимая решение о продолжении обучения, опираются на ожидания относительно будущих доходов, т.е. отдачи от инвестиций в образование, полагая, что более образованный работник при прочих равных условиях получает большую заработную плату.

Согласно полученным данным, выпускники школ осознают значимость получения образования. Желание продолжить обучение выявлено у 94 % опрошенных старшеклассников. Одним из главных мо-

тивов, определяющих их желание учиться дальше, является необходимость приобретения знаний, нужных для успеха в профессии (47 %), возможность карьерного роста (37 %), стремление к самосовершенствованию (29 %) (см. рис.: 1).

Также стоит отметить, что высшее учебное заведение является приоритетным для формирования человеческого капитала. На вопрос: «Где в дальнейшем Вы собираетесь учиться?» 95 % выпускников школ ответили, что в вузе. Результаты исследования позволяют констатировать, что на уровне школьной системы присутствует осознание того, что выбор высшего учебного заведения является стратегическим решением, которое повлияет на потенциал их капитала. Относительно критерия выбора вуза 62 % учащихся отметили качество подготовки и возможность будущего трудоустройства, 44% респондентов указали на высокий уровень преподавания, 33 % – на престижность (рейтинг) вуза. Для каждого пятого опрашиваемого важны такие критерии, как наличие определенной специальности и диплом государственного образца (21 и 19 %). Каждый десятый респондент руководствуется при выборе наличием бюджетных мест и положительном отзыве друзей или родственников. Менее значимыми критериями являются материально-техническая база и месторасположение вуза (см. рис. 2).

Результаты исследования демонстрируют осознание респондентами зависимости выбора профессии от возможности конвертации человеческого капитала. Отвечая на вопрос: «Что для Вас наиболее значимо при выборе будущей профессии?», на первое место учащиеся старших классов ставят возможность получать высокие доходы (56 %), на второе – соответствие будущей профессии своим способностям и умениям (45 %), на третье место – возможность реализовать свой потенциал (24 %). Позиция «Возможность получать высокие доходы» также является лидирующей среди студентов СПО и КГЭУ (см. рис. 3).



**Рис. 1. Распределение ответов респондентов относительно мотиваций на продолжение своей образовательной траектории, % от числа опрошенных**

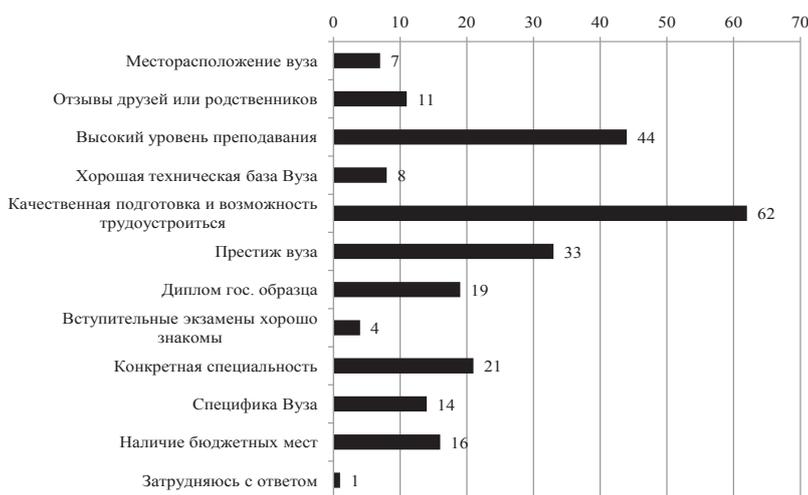


Рис. 2. Распределение ответов респондентов относительно критериев выбора вуза, % от числа опрошенных



Рис. 3. Распределение ответов респондентов относительно критериев выбора профессии, % от числа опрошенных

Среди старшеклассников, планирующих связать свое будущее с энергетикой, было отмечено, что в первую очередь в энергетической отрасли их привлекает перспектива трудоустройства (60 %), во-вторых, достойный заработок (41 %), в-третьих, престиж образования (17 %). В данном случае ответы также демонстрируют осознание значимости получения образования как фактора накопления человеческого капитала и возможности его конвертации в экономический капитал.

Ответы студентов КГЭУ показывают схожую мотивационную картину. В частности, весьма важной причиной, повлиявшей на выбор данного университета, явился энергетический профиль подготовки (39 %), 33% студентов выбрали энергетический вуз, так как считают, что после его окончания можно получить высокооплачиваемую работу. Диплом государственного образца стал причиной выбора образовательного учреждения для 31 % респондентов. Каждый пятый опрошенный студент в качестве мотива указал «качественное образование по интересующей профессии» и «высокую репутацию и престиж вуза» (23 и 22 %). Совету родителей и знакомых последовали 16 % опрошенных. Но лишь

10 % респондентов уверены, что после окончания вуза им легко будет найти работу.

Данные опроса демонстрируют осознание представителями молодого поколения, что от уровня образования зависит их человеческий капитал, который впоследствии будет конвертироваться в такие формы как заработок, образ жизни, социальный статус и т.д. Вместе с тем в последние годы все отчетливее становится тенденция снижения отдачи от высшего образования [6]. Объясняется это недостаточным соответствием знаний и компетенций, приобретенных выпускниками вузов, потребностям современной экономики.

Социологический опрос работодателей энергетической отрасли подтверждает данный тезис. Руководители энергетических предприятий указывают на снижение качества человеческого капитала выпускаемых специалистов, причем основной причиной данной тенденции, по их мнению, является недостаточное освоение практических основ получаемой специальности. С одной стороны, энергетическая отрасль нуждается в профессионалах с высокой степенью квалификации, обладающих широким спектром компетенций, способных модернизировать свой человеческий капитал

в постоянно меняющихся экономических и технических условиях. С другой стороны, работодатели указывают на такие недостатки молодых специалистов как низкий уровень знаний практических основ работы, нормативность мышления и неспособность решать сложные технические задачи. Работодатели отмечают необходимость таких профессиональных характеристик молодых специалистов как глубокие профессиональные знания, профессиональная ответственность и создание инновационных проектов. Были выявлены основные критерии, которыми руководствуются руководители при отборе молодых специалистов. Около 50 % опрошенных нами потенциальных работодателей выпускников КГЭУ предпочли бы молодого специалиста с наличием опыта работы или прошедшего производственную практику на предприятии и хорошо себя зарекомендовавшим. В равном значении на втором месте находятся такие критерии как редкая специализация и наличие рекомендации (32 и 30 %). Далее идут «оценки в дипломе» и «общая успеваемость» (18 и 15 %).

Одновременно с тем, что работодатели заинтересованы в высоком качестве профессиональной подготовки специалистов, их реальная роль в данном

процессе остается достаточно низкой. Нормативно все еще не регулируются способы участия работодателей в подготовке кадров, недостаточно эффективно функционирует система аудита образовательных программ и оценки со стороны работодателей качества подготовки специалистов.

На сегодняшний день актуальной является проблема уровневой подготовки инженерных кадров. Со стороны работодателей заметна тенденция к увеличению спроса на магистров, бакалавриат не воспринимается ими как высшее образование. Опрошенные нами эксперты считают, что четырех лет обучения для того, чтобы получить высшее техническое образование недостаточно, объясняя это тем, что новые программы, технологии и оборудование требуют более длительного профессионального изучения. Однако у студентов мы наблюдаем противоположное мнение: подавляющее большинство опрошенных нами респондентов ориентированы только на получение диплома бакалавра, полагая, что этого уровня им будет вполне достаточно. Лишь 16 % опрошенных студентов планируют поступление в магистратуру.

В целом, как отдельный индивид, так и общество в целом заинтересованы в более высоком качестве человеческого капитала и эффективном его использовании, поскольку это способствует не только росту доходов работника и прибыли компании, но и повышению темпов экономического роста страны. Государство должно заботиться о том, чтобы образовательная политика создавала условия для осуществления выгодных инвестиций в человеческий капитал. На сегодняшний день отраслевые и образовательные сообщества часто не слышат друг друга, не отработаны механизмы согласования профессиональных и образовательных стандартов, что является следствием недостаточной интеграции вузов с производственным сектором. По мнению авторов, необходимы следующие меры, направленные на усиления практикоориентированного обучения студентов, способствующие накоплению специального (востребованного отраслью) человеческого капитала и предусматривающее более активное участие работодателей в инновационном развитии образования:

– формирование единой сквозной системы непрерывного образования, включающей среднее, высшее, послевузовское образование на основе принципа накопления человеческого капитала в течение всей жизни, что позволит сохранять конкурентоспособность на рынке;

– создание учебно-отраслевых лабораторий и организация базовых кафедр;

– привлечение ведущих специалистов предприятий к учебному процессу (проведение занятий, мастер-классов), организация стажировок преподавателей на предприятиях;

– разработка учебных планов, программ дисциплин, практик с учетом требований и запросов работодателей;

– проведение мониторинга потребности отрасли в кадрах различной специализации и квалификации с использованием различных методик, а также мониторинга потребности работодателей в наличии у выпускников необходимых профессиональных и личностных качеств, что позволит улучшить качество подготовки специалистов.

– распространение положительного опыта диалога и сотрудничества между образовательными и отраслевыми сообществами.

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 отрасли и экономики в целом является накопление, сохранение, а также модернизация человеческого капитала, реализация стратегий, которые побуждали бы индивида совершенствовать свои знания, умения и навыки.

#### *Литература:*

1. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia. 1999. – 640 с.
2. Schultz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. – 1960. – Vol. 68. – № 6. – P. 571-583.
3. Нуреев Р.М. Россия: особенности институционального развития. – М.: Норма, 2009. – 448 с.
4. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ.; сост., науч. ред. Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
5. Попов Г.Г., Амир Р.Н. Теория человеческого капитала Гэри Беккера применительно к анализу российского рынка образовательных услуг / Г.Г. Попов, Н.Р. Амир // Вестник московского государственного областного университета. – Серия: экономика. – 2010. – № 2. – С. 5-9.
6. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 575 с.

**Particularities of Forming of Human Assets  
in the Educational Environment of Energy Cluster**

***R.R. Garipova, R.R. Khizbullina***  
***The Kazan State Power University***

*The paper presents the results of sociological survey which illustrate the particularities of forming of human assets in educational energy cluster.*

*Key words: human assets, education, converting of human assets, professional provisions, values, motivation.*

