

УДК 316

Профессиональное образование как фактор формирования человеческого капитала***Хизбуллина Р.Р.***

Доцент кафедры социологии, политологии и права
Казанского государственного энергетического университета

***Гарипова Р.Р.***

Доцент кафедры социологии, политологии и права
Казанского государственного энергетического университета,
доцент кафедры общей и этнической социологии
Казанского (Приволжского) федерального университета

В статье с методологических и эмпирических позиций рассмотрено одно из главных требований устойчивого развития социума и его отдельных институциональных систем – профессионального образования как фактора накопления, сохранения и модернизации человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, профессиональное образование, профессиональные установки, система конвертации человеческого капитала, ценности.

В постиндустриальной экономике знания человека перестают быть только его личностным достоянием, а становятся основным экономическим ресурсом, определяющим развитие страны. Качество человеческого капитала приобретает стратегическое значение для общественного развития, что диктует необходимость исследования особенностей его формирования, накопления и конвертации.

Работы американского исследователя Т. Шульца в середине 1950-х гг. во многом сформировали понимание роли человеческого капитала как основного фактора индустриальной и постиндустриальной экономик.

Положения теории Г. Беккера [1, с. 90] могут быть использованы в рассмотрении вопросов инвестиций в обучение, где учащиеся и субъекты их первичной социализации (родители, родственники, принимающие решение о дальнейшем обучении) ориентированы на соизмерение вкладываемых инвестиций в образование и, соответственно, на получение дохода от последующей реализации профессиональных компетенций. Поведение субъектов образования в определенном смысле может быть сравнимо со стра-

тегией предпринимательства, где выбор профессии, продолжения обучения сопоставимо с получением экономической выгоды – предельной нормой отдачи, доходностью долгосрочных инвестиций.

В данной связи указанные инвестиции выступают в роли своеобразного регулятора в системе распределения средств между существующими уровнями образования, а также выбором типа учебного заведения.

Известно, что за последние десятилетия было создано несколько социально-экономических концепций человеческого капитала. Среди них – «доктрина человеческого капитала» (Т. Шульц [2, с. 571], Г. Беккер, Л. Туроу и др.), концепция инвестиций в человека (Л. Туроу, С. Боулс, М. Блауг, Ф. Харбисон и др.), «теория фильтра» (П. Уилс, А. Берг и др.) и ряд других. При всех существующих различиях представленные теории сходятся в одном: осуществляя инвестиции в человеческий капитал, каждый субъект таких вложений обоснованно рассчитывает на увеличение доходов в будущем. Другими словами, на всех известных ступенях образования сегодня зафиксирован высокий уровень осознания значимости

институциональной формы человеческого капитала и его конвертации в экономическую форму [3].

В настоящее время для учащихся высокой степени значимости выступают такие институциональные формы профессионального капитала, как: наличие диплома об образовании, профессиональных сертификатов, удостоверений и т.п. При этом известно, что на первый план выходит именно высшее профессиональное образование.

Основными видами инвестиций в человеческий капитал предприятия являются инвестиции в специальную подготовку, физическое состояние и эмоциональное поведение работников. Расширение с целевой ориентацией на формирование у работника чувства приверженности организации как и приверженность работника к организации можно дифференцировать на такие составляющие, как: разделение целей организации и ее ценностей, далее, член организации стремится остаться на предприятии и сохраняет это стремление даже тогда, когда это может быть для него невыгодно.

Что касается практического подхода, то на эмпирическом уровне выявлено несоответствие квалификации специалистов требованиям работодателей, актуальна проблема трудоустройства не по специальности, что также сильно снижает норму отдачи от человеческого капитала. Так, например, выпускники школ осознают значимость получения образования в целом. В частности, желание продолжить обучение выявлено у 94 % респондентов (социологический опрос выпускников школ г. Казани ($n = 500$, 2013 г.)). При этом особое предпочтение отдается высшему профессиональному образованию, поскольку присутствует осознание того, что выбор высшего учебного заведения является стратегическим решением, которое впоследствии повлияет на потенциал их капитала. основополагающими мотивами данного выбора являются качество подготовки и возможность последующего трудоустройства [5, с. 196].

В настоящее время современное общество становится не только все более заинтересованным, но и зависимым от уровня развития человеческого капитала, без которого немислимо дальнейшее эффективное функционирование ведущих отраслей хозяйствования.

Результаты экспертного опроса руководителей организаций г. Казани (при участии авторов, формализованное интервью $n = 30$ чел., 2013 г.) показали, что работодатели отмечают снижение качества профессиональной подготовки выпускаемых специалистов, одной из основных причин которого они считают недостаточное освоение практических основ получаемой профессии [6, с. 197]. Также было отмечено следующее противоречие: работодатели отдают предпочтение специалистам с дипломом магистра, тогда как подавляющее большинство студентов ориентированы только на получение диплома бакалавра.

Согласно данным социологических опросов, почти половина руководителей предприятий считают, что профессиональное образование в России не соответствует их представлению о его необходимом современном уровне [3]. Около 35 % руководителей средних и крупных отечественных компаний говорят о низком уровне подготовки выпускников технических и естественно-научных факультетов вузов, более половины руководителей дают низкие оценки подготовке работников со средним профессиональным образованием. По данным общероссийских исследований, более половины населения не работает по специальности. В значительной степени такая ситуация объясняется невостребованностью полученной профессии на рынке труда, несоответствием компетенций работника требованиям работодателя, изменением профессиональных предпочтений, отсутствием перспектив карьерного роста и получения высоких доходов в будущем [7, с. 96-103].

В данной связи одна из основных причин заключается именно в рассогласованности системы образования и рынка труда.

Многие современные исследователи отмечают кризисную ситуацию, связанную с формированием человеческого капитала в России. Т.А. Хагуров и А.А. Остапенко, анализируя данные опроса преподавателей высшей школы, отмечают следующие «кричащие» проблемы современного профессионального образования: падение престижа профессии преподавателя и низкая заработная плата; проблема «бумажного вала», захлестывающего вузы и фактически лишаящего преподавателей времени на полноценную работу со студентами; проблема компетентности чиновников от образования; утрата лучшего из опыта отечественного образования.

Ассигнование инвестиций в систему высшего образования формируют высокую квалификацию специалистов, реализация компетенций которых на профессиональном уровне должна неизменно способствовать повышению экономического роста регионов и страны в целом. Они могут заключаться в получении формального образования и в его последующем продолжении, в том числе и в посещении дополнительного обучения как метода по инвестированию в человеческий капитал. Перечисленное требует существенных затрат средств и времени. Профессиональное образование направлено на приобретение знаний, умений и навыков в области профессиональной деятельности и приобретение особых умений.

В данной связи базовыми формами инвестиций в человеческий капитал выступает уровень заработка, карьерный рост и востребованность в современных условиях на рынке труда. Соответственно закономерно, что на каждом следующем уровне образования мотивация учащихся направлена на все большую трансформацию получаемых профессиональных компетенций в экономическую форму.

Очевидно, что без кардинальных изменений системы в использовании капитала образования, который позволяет решить существующие проблемы, без придания данному капиталу должного качества и эффективности, гибкости и динамичности, без соответствия его рынку труда и без всеобщего и непрерывного повышения профессионального уровня трудоспособного населения страны невозможно обеспечить инновационное развитие и конкурентоспособность современных предприятий [4, с. 113-124].

К сожалению, в настоящее время, капитал образования может долгое время оставаться в нише нереализованного потенциала личности, что связано с отсутствием спроса на рынке труда.

В данной связи расширение применимости сферы потенциала специалистов может быть реализовано через приращение профессионального капитала с помощью системы практико-ориентированного обучения, соответствующего современным потребностям рынка, неизменным фундаментом которого должны стать профессиональные компетенции его субъектов – молодых специалистов.

Таким образом, результаты реформирования образования, в том числе профессионального, пока сложно оценить как позитивные. Тем не менее система профессионального образования должна стать одним из главных факторов сохранения и развития человеческого капитала России. Для этого считаем необходимо следующее:

1. Активизация процесса развития профессионального образования, повышение его качества и соответствия требованиям современной экономики; активное внедрение и использование электронных образовательных технологий, проектных методов, направленных на активизацию творческих, профессиональных навыков личности обучающегося, формирования общекультурных и профессиональных компетенций. Применения интерактивных форм обучения (система *e-Learning*) обеспечивает возможность индивидуального подхода к обучению, доступность образования, в том числе инклюзивного обучения.

2. Развитие инновационной ориентации системы профессионального образования с активным привлечением работодателей, что предполагает орга-

низацию совместной научно-производственной деятельности, создание базовых кафедр.

3. Осуществление мониторинга потребностей в специальностях для оценки спроса на профессии с использованием различных методик.

В заключение хотелось бы отметить, что заинтересованность в сотрудничестве есть у всех сторон: у вузов, студентов и предприятий, и степень этой заинтересованности – высокая. Необходимо совершенствовать механизмы взаимодействия, перенимая эффективный опыт сотрудничества.

Литература:

1. Беккер Г. Человеческий капитал и личное распределение доходов: аналитический подход // Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Schultz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. – 1960. – Vol. 68. – № 6. – P. 571-583.
3. Егель Е.А. Человеческий капитал: теория и практика // Экономический журнал. – 2006. – № 13. – С. 82-85.
4. Саламатов А.А. Методология и перспективы развития современного непрерывного образования // Вестник Челябинского педагогического университета. – 2014. – № 8. – С. 113-124.
5. Хайруллина Ю.Р., Габдуллина Э.Н. Роль непрерывного образования в накоплении человеческого капитала в процессе социально-экономического развития общества // Вестник экономики, права и социологии. – 2014. – № 2. – С. 196-199.
6. Гарипова Р.Р., Хизбуллина Р.Р. Особенности формирования человеческого капитала в образовательной среде энергетического кластера // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. – № 2. – С. 197-200.
7. Устинова К.А. Сфера образования и рынок труда: проблемы рассогласования. – URL: http://socis.isras.ru/files/File/2014/2014_6/Ustinova.pdf (дата обращения 14.04.2015 г.).

Professional Education as a Factor of Human Capital Formation

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

The paper dwells upon professional education as a factor of accumulation, preservation and modernization of human capital. It is treated from the methodological and empirical perspective as one of the main requirements for sustainable development of the society and its institutional systems.

Keywords: human capital, professional education, professional installations, system of converting of the human capital, value.