УДК 316.477

Ташлыков Алексей Александрович – аспирант кафедры социологии, политологии и регионоведения ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет» (г. Хабаровск). *E-mail: alkhimik84@mail.ru*

Aleksey Aleksandrovich Tashlykov – postgraduate student of the sociology, political science and regional studies chair of FGBOU VPO "The Pacific state university" (Khabarovsk). *E-mail: alkhimik84@mail.ru*

A.A. Tashlykov

The professional aspects of accumulation and use of the human capital

In this article three major measurements of the human capital – formation, a trade, and qualification are considered. These three major measurements in many respects define the quality of labor, that is why also economic potential of the country as a whole. Characteristics of formation, a trade and qualification allow to judge that the person knows what he is able to do and what degree of his skill in this business. They are closely connected among themselves, together making a triune kernel of "the human capital».

Keywords: formation, a trade, qualification, economy of knowledge, the human capital, components of the human capital.

Профессиональные аспекты накопления и использования человеческого капитала

В статье рассматриваются три важнейших измерения человеческого капитала – образование, профессия, квалификация. Именно эти три важнейшие измерения во многом определяют качество рабочей силы, а потому и экономический потенциал страны в целом. Характеристики образования, профессии и квалификации позволяют судить о том, что человек знает, что умеет делать, и какова степень его мастерства в этом деле. Они тесно связаны между собой, вместе составляя триединое ядро «человеческого капитала».

Ключевые слова: образование, профессия, квалификация, экономика знаний, человеческий капитал, компоненты человеческого капитала.

В последние десятилетия экономическая наука пришла к признанию, что, в конечном счете, процветание любого общества зависит от того, что есть в головах у людей, и от того, как они взаимодействуют друг с другом. Или, используя более строгую терминологию, – от накопленного человеческого капитала и качества действующих институтов. Именно эти два

фактора находятся сегодня в фокусе исследований, пытающихся объяснять различия в уровнях и темпах экономического развития разных стран.

«Человеческий капитал» в узком смысле – совокупность *образовательных*, *профессиональных* и *квалификационных* характеристик действующих работников [1]. Другими словами, речь идет о том, что люди знают благодаря полученному образованию, и как они применяют имеющиеся у них знания, навыки и производственный опыт, выполняя свою повседневную работу. Именно эти три важнейшие измерения – *образование, профессия и квалификация* – во многом определяют качество рабочей силы, а потому и экономический потенциал страны в целом. Характеристики образования, профессии и квалификации позволяют судить о том, что человек знает, что умеет делать, и какова степень его мастерства в этом деле. Они тесно связаны между собой, вместе составляя триединое ядро «человеческого капитала» [2].

Инвестиции в «человеческий капитал» крайне выгодны как с экономической, так и социальной точек зрения. Оценки, которые производились в разные годы, на разных статистических данных и для самых разных стран мира – развитых, развивающихся, постсоциалистических, – однозначно свидетельствуют о том, что экономическая отдача от «человеческого капитала» превышает отдачу от капитала физического. Известно также, что обладание «человеческим капиталом» усиливает конкурентные позиции работников на рынке труда и повышает их социальный статус. Чем лучше образовательная подготовка, тем меньше риск попадания в безработицу и короче ее продолжительность (если уж она случилась); выше заработки и шире доступ к привлекательным рабочим местам; интенсивнее профессиональная и территориальная мобильность. Более образованная рабочая сила успешнее адаптируется к технологическим, институциональным и социальным сдвигам, активнее включается в освоение новых знаний и навыков, быстрее откликается на достижения научно-технического прогресса и раньше начинает внедрять их в своей повседневной практике. Опыт показывает, что образованные люди в большей степени разделяют демократические ценности и готовы их отстаивать. Без преувеличения можно сказать, что современная инновационная экономика – это экономика человеческого капитала, понимаемая как экономика информации и знаний. В этом ее отличие от индустриальной экономики, которая вначале была «экономикой угля и стали», а затем стала экономикой массового производства [3].

Если по количественным характеристикам накопленного человеческого капитала Россию можно отнести к числу стран-лидеров, то о его качестве этого сказать нельзя. Нехватка финансовых ресурсов и многочисленные институциональные изменения привели к тому, что в пореформенный период качество российского образования ухудшилось. Фактором, способствовавшим снижению академических стандартов обучения в системе высшего образования, могло стать резкое – в два с половиной раза –

увеличение численности студентов. Существует закономерность, носящая достаточно универсальный характер: когда образование какого-либо уровня становится массовым, его качество неизбежно начинает ухудшаться, поскольку доступ к нему получают практически все, независимо от различий в способностях, мотивациях и ценностных установках. И только с помощью специальных целенаправленных усилий этот дрейф в направлении более низкого качества обучения может быть приостановлен или замедлен [4].

Возможно, это указывает на деформированность структуры системы образования – ее смещенность в пользу высшего образования в ущерб начальному и среднему. Очевидно, что это не может не оказывать отрицательного влияния на качество школьного обучения.

Благоприятные российские показатели для начального и среднего образования являются во многом искусственными и объясняются наличием огромного числа малокомплектных школ в сельской местности. Понятно, что в таких школах на одного преподавателя приходится очень небольшое число учащихся, но было бы странно рассматривать это как свидетельство высокого качества обучения. В значительной мере это действительно так: в сельских школах соотношение между численностью учащихся и численностью преподавателей оказывается примерно в полтора раза меньше, чем в городских [5].

Восстановление относительной оплаты труда работников образования датируется 2002 г., который может считаться поворотным. Постепенно ей удалось практически полностью компенсировать потери, понесенные в предыдущее десятилетие, так что к концу 2000-х гг. заработная плата в образовании достигала уже более 70% от средних показателей как для всей экономики, так и для промышленности. Однако по международным стандартам это все равно очень мало. Низкая оплата труда в российском образовании несомненно являлась важным фактором, способствовавшим ухудшению его качества [6].

Мнение о том, что многие обладатели высшего профессионального образования работают не по той специальности, которая записана у них в дипломах, широко распространено. Объяснения причин такого дисбаланса предлагаются разные, соответственно, различаются и политические выводы, направленные на исправление ситуации [7].

Тем не менее, степень соответствия между уровнем образования работников и их профессионально-квалификационным статусом является важной характеристикой того, в какой мере «человеческий капитал», производимый системой образования, оказывается затем востребованным на рынке труда. Когда работники с высокой формальной подготовкой занимаются малоквалифицированными видами труда, то это свидетельствует либо о крайне низком качестве полученного ими образования, либо о нерациональном его использовании. Экономическому анализу феномена «избыточного образования» (overeducation) посвящена обширная теоретическая и эмпирическая литература, в которой показывается, что

существование этого явления сопряжено с серьезными издержками как для самих работников, так и для общества в целом.

Однако недоиспользование человеческого капитала может выражаться не только в том, что работники с высоким образованием перемещаются в группы с низкой квалификацией, но и в том, что они начинают трудиться не по специальности, оставаясь при этом на высоких ступенях профессионально-квалификационной иерархии.

Согласно данным Госкомстата за 2009 г., самой многочисленной группой (как и можно было ожидать) являются дипломированные инженеры, на долю которых приходится почти 30% от всех обладателей вузовских дипломов. Следующими по численности группами являются: педагоги – 17%, экономисты – 15%, медики – около 9%, обществоведы – 8%, юристы – 6% и агрономы – около 5%. На остальные специальности приходится по 3% и менее. Мужчины опережают женщин по доле юристов, агрономов и компьютерщиков, женщины – по доле экономистов, педагогов и обществоведов. Как видно из этих оценок, контингент российских выпускников вузов по-прежнему остается сильно скошенным в пользу носителей инженерного образования [8].

Согласно результатам исследования, проведенного Институтом социологии РАН, среди обладателей высшего образования, в целом, примерно 60% (59,6%) работают по профессиям специалистов высшего уровня квалификации. В целом, каждый четвертый выпускник вуза занимается работой, не требующей высшего образования. Почти 30% от обладателей инженерных и технических специальностей занимают рабочие места, для которых вузовский диплом является избыточным. Велики показатели нисходящей мобильности для обладателей педагогических дипломов (20% – 27%) и для специалистов в области экономики, права, информации, общественных наук, а также литературы и искусства (20% – 23%). Реже всего «вниз» перемещаются выпускники с дипломами медицинских вузов (около 13%). Лишь половина обладателей дипломов о высшем образовании работают по специальности [9].

В то время, как третичное образование может стать практически всеобщим, структура предложения специальностей со стороны системы образования по-видимому сильно отличается от структуры спроса со стороны экономики. Хотя экономическая отдача на общее образование в нашей стране достаточно высока, значительная часть инвестиций в специальное образование остается невостребованной, а потому малоэффективной. Профессиональная структура спроса на российском рынке труда не соответствует структуре предложения дипломированного труда. Если одни не работают по специальности, потому что их специальность не востребована, то многие работают по своей специальности только потому, что у них отсутствует альтернативный выбор. При этом, проигрывают в терминах заработной платы и те, и другие. Одна из причин складывающейся ситуации – в сохранении чрезмерно дробной номенклатуры специальностей,

оторванной как от реалий рыночной экономики, так и от запросов XXI столетия. Чем уже образовательные специальности, приобретаемые в учебных заведениях, тем ниже шанс у их обладателей попасть в «десятку» быстро меняющегося спроса. Отсюда становится очевидной и одна из ключевых задач реформирования системы образования – формирование у студентов такого набора компетенций, который бы максимально облегчал профессиональную адаптацию внутри широкого спектра занятий на протяжении всей трудовой жизни [10].

Накопление «человеческого капитала» обычно не завершается с окончанием учебных заведений. Оно продолжается в процессе трудовой деятельности, в ходе которой приобретаются дополнительные знания и навыки. Профессиональное обучение и переобучение работающих позволяют повысить уровень их «человеческого капитала» и адаптировать их навыки и умения к непрерывным изменениям в технике, технологии и организации производства. Это особенно важно для работников старших возрастов, чей «человеческий капитал» со временем устаревает и нуждается в обновлении, а также для малоквалифицированных работников, которым грозит вытеснение с рынка труда.

Система профессионального образования, в целом, продолжает наращивать выпуск специалистов. И то, какую работу по окончании учебных заведений получают молодые выпускники и каким образом они её находят, характеризует эффективность системы профессионального образования, в том числе её настроенность на потребности рынка труда. Работодатели в последние годы постоянно говорят о: постарении занятой у них рабочей силы, дефиците кадров, невозможности привлечь молодежь на предприятия промышленности, низком качестве подготовки новых выпускников. Завышенная минимальная заработная плата и избыточно жесткое законодательство, защищающее рабочие места, потенциально подавляют спрос на труд и, как хорошо известно, этот эффект, в первую очередь, сказывается на молодых людях [11].

Предприятия, заявляющие о дефиците квалифицированных работников, будут более активны в найме молодежи, недавно закончившей учебные заведения. Молодые люди не только обладают «свежими» знаниями, но и легче обучаются новым технологиям.

Дефицит квалифицированного труда может вызываться очень разными причинами. Среди них:

- ситуация, когда учебные заведения профессионального образования готовят недостаточное число специалистов (или не по тем профессиям), и, в итоге, предприятия не могут компенсировать этот провал. Возможно, система образования постарается нарастить выпуск, но сегодня нужных специалистов просто нет на рынке;
- образовательные учреждения готовят достаточно специалистов, но инвестиции в профессиональное обучение со стороны работодателей недостаточны. В итоге, выпускники учебных заведений в процессе

постучебной трудовой деятельности не приобретают специфические навыки или не обновляют их и тем самым не приобретают (или теряют) нужную квалификацию. Эта ситуация означает, что отсутствуют профессиональное обучение и переобучение на предприятиях;
- работодатели, ищущие квалифицированных работников, и работники, имеющие требуемую квалификацию, по каким-либо причинам не могут быстро найти друг друга и установить трудовые отношения, в результате чего безработица и незаполненные вакансии сосуществуют, порождая проблему соединения [12].

Хотя эти причины могут проявляться одновременно и в разных сочетаниях, все же они по-видимому имеют разный «объяснительный» вес и приоритет. А потому важно представлять себе относительную важность той или иной причины.

В таблице 2 приведены некоторые показатели интенсивности найма выпускников промышленными предприятиями в течение сентября 2009 – июня 2010 гг. Почти два из трех обследованных предприятий в течение 10 месяцев приняли на работу хотя бы одного выпускника предыдущего года, но каждое третье – вообще не нанимало молодых специалистов. Положительная статистическая связь между декларацией дефицита квалифицированного труда и показателями найма выпускников существует, но она слаба и полностью исчезает при включении дополнительных контрольных переменных. Это говорит о том, что между словесными декларациями и реальным поведением может лежать значительная дистанция [13].

Таблица 1

Некоторые обобщающие показатели найма предприятиями выпускников в течение сентября 2009 – июня 2010 гг. [13]

Предприятия	**Выпускники**		
	Профессионально технических училищ	**Средних специальных учебных заведений**	**Высших учебных заведений**
Нанимали молодых рабочих	62	59	65
Среднее число принятых в расчете на одно предприятие в выборке, чел.	8	5,3	4,4
Среднее число принятых в расчете на одно предприятие, принимавшее выпускников, чел.	13	8,8	6,9
% предприятий, нанявших 5 и менее выпускников, среди нанимавших предприятий	50	65	71
% предприятий, нанимавших выпускников ПТУ, среди предприятий, заявивших о дефиците квалифицированных рабочих	66	-	-
% предприятий, нанимавших молодых специалистов, среди	-	66	75

предприятий, заявивших о дефиците специалистов			
Доля принятых выпускников в общей численности	0,8	0,5	0,4

Каждое третье предприятие, заявлявшее о дефиците квалифицированных работников, в обследуемый период не приняло на работу ни одного выпускника профессионально-технических заведений и ни одного выпускника средних специальных учебных заведений, а каждое из четырех нуждающихся (по мнению опрошенных менеджеров) в специалистах – не приняло на работу ни одного выпускника высших учебных заведений. Более того, подавляющее большинство предприятий, нанимавших молодежь, приняли на работу не более 5 человек в соответствующей профессиональной группе. Так поступили 50% предприятий-работодателей с выпускниками профессиональных училищ, 65% предприятий-работодателей – с выпускниками средних специальных учебных заведений и 71% предприятий-работодателей с выпускниками вузов. В целом, по выборке обследования выпускники составляли лишь незначительную долю вновь принятых на работу. Если средний показатель найма составлял 14,9% за полугодие (или 29,8% за год), то суммарный (для выпускников всех видов учебных заведений) показатель найма выпускников равнялся лишь 1,7%. Другими словами, выпускники учебных заведений составляли немногим более 10% от всех вновь принимаемых на работу [14].

Но и очень «качественные» молодые специалисты, как правило, требуют определенного дообучения на рабочем месте, поскольку система профессионального образования (в любом случае) не может вооружить их в нужном объеме специфическими навыками или знаниями. Этот факт сам по себе не является негативной оценкой «качества» таких специалистов. Под «качеством», скорее, следует понимать дальнейшую «обучаемость» работников специфическим требованиям и технологиям, используемым предприятием-работодателем.

Полученные в ходе обследования 2009 г. оценки масштаба найма и качества подготовки молодых специалистов представлены в таблице 3. Они не подтверждают популярное мнение о том, что работодатели единодушно считают уровень подготовки молодых специалистов безнадежно низким. Лишь 2% – 3% респондентов отметили, что качество подготовки сегодня совсем не соответствует требованиям, тогда как 36% – 42% считают, что качество их вполне удовлетворяет [15].

Таблица 2

Удовлетворенность предприятий качеством подготовки молодых специалистов, обследование 2009 г. [15]

Специальности	Вполне	Не в полнее	Совсем не	Вообще не

	соответствовало	**соответствовало**	**соответствовали**	**принимали молодых специалистов**
Экономические и управленческие	35,2	21,7	2,4	38,8
Инженерно-технические	40,8	24,4	3,0	29,2
Рабочие	40,1	29,5	4,1	23,7

Если всё же молодые специалисты нанимаются на работу, но не имеют возможности получения адекватной дополнительной подготовки, увеличивающей их человеческий капитал, то они теряют шансы на профессиональное развитие и продвижение. Тем самым они стимулируются к смене работы, а частая смена – отрицательно влияет на приобретение специфических навыков, важных для производительного и хорошо оплачиваемого труда.

Произошедшие изменения сформировали принципиально новый контекст, к которому должны были адаптироваться как система образования, так и участники рынка труда – работники (не только настоящие, но и будущие), работодатели и государство. Насколько успешным оказалось это взаимное приспособление? Как оно отразилось на процессах накопления и использования «человеческого капитала»? В какой мере «продукция» системы образования (т. е. аккумулированные в работниках знания и навыки) принимается и ценится российским рынком труда? Заработали ли на нем общие закономерности, которые фиксируются в большинстве других стран мира? Обеспечивает ли в современной российской экономике высокая формальная подготовка те преимущества, которые она обычно дает в других экономиках? Можно ли утверждать, что в ней образование, опыт, квалификация открывают доступ к лучшим рабочим местам и более высоким заработкам?

Литература и источники:

1. Капелюшников, Р. И. Образование, производительность, экономический рост / Р. И. Капелюшников // США: экономика и образование. – М. : ИНИОН РАН, 1985.

2. Абанкина, И. В. Концептуальное проектирование в образовании / И. В. Абанкина // Общественные науки и современность. – 2010. – № 3. – С. 67 – 72.

3. Агранович, М. Л. Российское образование в контексте международных показателей / М. Л. Агранович, А. В. Полетаев, А. В. Фатеева. – М. : Логос, 2008.

4. Высшее образование в России: правила и реальность. – М. : НИСП, 2004.

5. Государственное финансирование высшего профессионального образования. – М. : Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008.

6. *Клячко, Т. Л. Тенденции развития высшего профессионального образования в Российской Федерации / Т. Л. Клячко, В. А. Мау // Вопросы образования. – 2007. – № 3. – С. 46 – 64.*

7. *Константиновский, Д. Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е – начало 2000-х гг.) / Д. Л. Константиновский. – М. : ЦСО, 2008.*

8. *Кузьминов, Я. И. Реформа образования: причины и цели / Я. И. Кузьминов // Отечественные записки. – 2002. – № 1. – С. 91 – 105.*

9. *Перспективы развития и модернизации экономики высшего профессионального образования / под ред. Т. В. Абанкиной, Б. Л. Рудника. – М. : ГУ ВШЭ, 2006.*

10. *Полетаев, А. Спрос и предложение услуг в сфере высшего и среднего профессионального образования в России (статистический анализ) / А. Полетаев, И. Савельева // Обзор экономики России. – 2002. – № 2 (34). – С. 79 – 118 ; Сопоставительный доклад. – М. : Аспект Пресс, 2003.*

11. *Стратегии развития российских вузов: ответы на новые вызовы / под науч. ред. Н. Л Титовой. – М. : МАКС Пресс, 2008.*

12. *Фрумин, И. Д. Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях / И. Д. Фрумин // Модернизация экономики и глобализация. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009.*

13. *Becker G S. Human Capital. Chicago: University of Chicago Press, 1964.*

2001.

14. *Education at Glance. Paris : OECD, 2005.*

15. *Education at Glance. Paris : OECD, 2006.*