

УДК 331:378.1

## РОЛЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Ширинкина Е.В., Бакшеев С.Л.**

*Сургутский государственный университет,  
Surgut, e-mail: shirinkina86@yandex.ru, bsl@fu.surgu.ru*

В данной статье рассмотрены теоретические аспекты человеческого капитала, проанализирован процесс и факторы формирования человеческого капитала в современных условиях, а также определяется роль высшего образования в формировании человеческого капитала. Авторами отмечается, что, несмотря на давно существующие теоретические и методологические концепции теории человеческого капитала, в последние годы быстро набирает актуальность категория человеческого капитала. В статье авторы, обобщив различные существующие подходы, делают вывод о том, что человеческий капитал является важной общеэкономической стержневой категорией, описывающей и объясняющей через призму человеческих интересов многие процессы экономического развития. Авторами обоснована ведущая роль высшего образования в процессе формирования человеческого капитала, как его нового качественного уровня, так как только высшее образование формирует высококвалифицированную составляющую человеческого капитала, проявляющуюся в способности генерировать инновации, вырабатывать нестандартные управленческие решения, а также в условиях изменяющегося рынка труда обеспечивает работнику высокую мобильность.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, высшее образование, факторы, процесс формирования, инновационная деятельность

## ROLE OF HIGHER EDUCATION IN THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL

**Shirinkina E.V., Baksheev S.L.**

*Surgut State University, Surgut, e-mail: shirinkina86@yandex.ru, bsl@fu.surgu.ru*

This article deals with the theoretical aspects of human capital, to analyze the process and factors of formation of human capital in modern conditions, and defines the role of higher education in the formation of human capital. The authors note that, despite the long-standing theoretical and methodological concept of human capital theory, in recent years is rapidly gaining relevance of the category of human capital. In the article the authors summarize the different existing approaches, concluded that human capital is an important general economic core categories, describe and explain through the prism of human interests of many of the processes of economic development. The authors proved the leading role of higher education in the formation of human capital, as it is a new qualitative level, as the only higher education creates highly skilled component of human capital, which is manifested in the ability to generate innovations, develop custom management solutions, as well as in a changing labor market provides the worker a high mobility.

**Keywords:** human capital, higher education, factors, forming process, innovation

Воспроизводство знаний все существеннее влияет на экономический рост. Современное экономическое развитие преимущественно предопределяется такими производительными и инновационными способностями человека, которые задействованы в процессе создания высококачественной продукции. Рост конкурентоспособности производства является возможным благодаря формированию и использованию нового качественного уровня человеческого капитала.

Российская экономика в свете общемировых тенденций, обозначив свой вектор на инновационное развитие [1, 2], пытается создать условия для формирования человеческого капитала на рыночной основе. Существующие достижения научной мысли в рамках теории человеческого капитала применительно к современным условиям позволяют оценить реальные последствия рыночных преобразований в образовании,

здравоохранении, распределении доходов и занятости через призму концепции о человеческом капитале.

Актуальность процесса формирования человеческого капитала обусловлена условиями перехода к инновационной экономике, которая предполагает интенсивное использование новых знаний и умений, совершенствование системы образования с целью качественного изменения процесса формирования человеческого капитала [10].

Активная разработка теории человеческого капитала началась в XX в. на рубеже 50–60-х гг., а в России теория человеческого капитала стала популяризироваться в конце XX в. Так, в 1970–1980-е гг. появились отдельные публикации о рассмотрении аспектов западной теории человеческого капитала, а в последние десятилетия вновь привлекает пристальное внимание многих ученых.

Под человеческим капиталом понимается врожденный и накопленный в результате инвестиций определенный уровень здоровья, образования, навыков, способности, мотивации, энергии конкретного индивида и группы людей в обществе в целом, целесообразно использующихся в сфере общественного воспроизводства и способствующих экономическому росту, а также влияющих на величину доходов обладателя человеческого капитала [12]. Под процессом формирования человеческого капитала понимается постоянный непрерывный процесс формирования человеком знаний, навыков, способностей, приносящих доход и использующихся в полезной деятельности, а в современных условиях процесс формирования человеческого капитала связан с концепцией непрерывного образования.

Развитие непрерывного образования формирует стадии формирования, развития и использования человеческого капитала, при этом каждый этап завершается получением дохода от приобретенных знаний и умений [5]. При каждом новом цикле формирования человеческий капитал переходит на качественно новый уровень, при этом, чем больше знаний и умений накапливается человеком в процессе образования, тем выше качественный уровень человеческого капитала. Формирование человеческого капитала замедляется с уменьшением дохода человека, поскольку не оправдываются его ожидания, но при этом возникает необходимость получения принципиально нового знания в результате переквалификации или повышения квалификации, которые бы способствовали увеличению дохода.

На процесс формирования человеческого капитала влияют факторы экономические, социально-экономические, производственные, экологические, институциональные, социально-ментальные. Рассмотрим наиболее важные по нашему мнению.

Экономические факторы включают преимущественно уровень доходов и расходов индивидуумов. В современных условиях в России возрастает количество платных услуг, тогда как сокращаются реальные располагаемые денежные доходы, что, в свою очередь, на процессе формирования человеческого капитала может отразиться негативно.

Именно уровень развития образования становится одним из ключевых факторов в формировании человеческого капитала. Ведущая роль высшего образования в процессе формирования человеческого капитала, как его нового качественного уровня, заключается в том, что оно формирует высококвалифицированную составляющую человеческого капитала, проявляющуюся в способности генерировать инновации, вырабатывать нестандартные управленческие решения, а также в условиях изменяющегося рынка труда обеспечивает работнику высокую мобильность.

Другим фактором формирования человеческого капитала является состояние рынка труда, поскольку оно определяет направление развития системы образования, которое в настоящее время переживает реформирование.

Увеличивается с каждым годом число студентов по причине требований наличия высшего образования при устройстве практически на любую работу. Массовый интерес к приобретению высшего образования провоцирует снижение его качества, об этом свидетельствует отсутствие России уже в 2015 г. в рейтинге THES лучших университетов [9]. Проведенная в России реформа системы высшего образования привела к созданию модели, в которой формируются дополнительные барьеры в процессе трудоустройства бакалавров [3]. Так, например, совсем недавно от работодателей прошла информация о том, что предполагается ввести образовательный ценз для бакалавров, которые уже не смогут занимать руководящие посты в госаппарате РФ. Согласно разработанным поправкам для занятия должности главы департамента, заместителя главы, начальника отдела или иной должности вплоть до рядового специалиста, кандидат на этот пост должен иметь соответствующее образование не ниже уровня магистра. Аналогичные требования выдвигаются и хозяйствующими субъектами.

В ближайшие 20 лет численность трудоспособного населения сократится на 20% [7], что приведет к общему сокращению численности населения и катастрофическому его старению. О существовании диспропорций в подготовке специалистов свидетельствуют статистические данные РФ. Так, в 2015 г. наибольшее количество выпускников госу-

дарственных вузов из общего количества 1 166 900 чел. приходилось на экономическо-управленческое направление бакалавриата – 394 100 чел., по гуманитарным направлениям 191 300 человек, по педагогическим – 131 200 чел. [6]. Эти три направления, лидирующие по количеству выпускников, свидетельствует о гуманитарной направленности развития. Тогда как спрос по естественному и физико-математическому направлениям невысок: в 2015 г. выпущено соответственно 17 200 и 17 100 чел.

Процесс реформирования системы высшего образования в России – один из наиболее актуальных и вызывающих много споров в науке. Процесс, который реализован в практическую деятельность вузов 5 лет назад, не может не привлекать внимания. Рынок труда впервые стал пополняться новыми выпускниками-бакалаврами, к которым с недоверием относятся работодатели как агенты, формирующие спрос на человеческий капитал.

Знаменательно то, что существуют абсолютно противоположные мнения о процессе проведенной реформы системы высшего образования, как полное одобрение, так и открытое неприятие. Это вполне естественный процесс, поскольку любые инновации в образовательной сфере вызывают и отчуждение.

В этой связи в современных условиях новой системы высшего образования особое значение привлекает анализ проблем преобразований и результатов процесса реформирования, в составе которых можно рассмотреть как промежуточно-достижимые, так и перспективно-ожидаемые.

Д.В. Попов в составе основных проблем выделяет слабую связь высшей школы с практикой и с ожиданиями и запросами работодателей. Им отмечается, что растет разрыв между образованием и запросом рынка труда и экономики, организация практики является проблематичной, а чаще лишь номинальной, а все остальные проблемы являются лишь производными [8].

На наш взгляд, в условиях новой системы высшего образования ее задачи не должны сводиться только к практической подготовке узконаправленных специалистов. Государство в рыночных условиях не обязано за счет бюджетных средств готовить работников под рабочее место, как это было раньше. Задача государства

в условиях новой двухуровневой системы дать студентам такие знания и навыки, которые обеспечат высокий уровень мобильности на рынке труда, без привязки к отраслевой принадлежности. Данное положение по своей сути является реакцией на процессы глобализации, которые захватили всё мировое экономическое пространство [11].

В.В. Матвеев утверждает, что «старая система отношений в сфере высшего образования была сломана, но в то же время нельзя вести речь о создании рыночной системы отношений. Именно это является главной причиной многих негативных процессов, которые происходят в системе высшего образования России». «Проведённая в России реформа системы высшего образования привела к созданию модели, в которой формируются дополнительные барьеры в процессе трудоустройства бакалавров» – продолжает автор [4].

Трансформация знаниевого подхода к компетентностному является радикальным изменением в образовании. Такое изменение можно в полной мере трактовать как революционное. С 2012 г. в системе российского образования происходит становление и формирование компетентностного подхода. Цели и содержание образования в организации образовательного процесса трактуются результатами образования, достигнутыми человеком на определенной образовательной ступени по завершению. Под такими результатами понимается определенный набор знаний, умений и навыков, которые приобрели форму компетенций как структурную составляющую человеческого капитала.

Однако на сегодняшний день проблемой является сам компетентностный подход в российском образовании. Причем верность данного утверждения подтверждается применительно и к научному категориально-структурному обсуждению этого понятия, и к компьютерной редакции прилагательного «компетентностный», которая неизменно обнаруживает ошибку.

Реализация компетентностного подхода в российском образовании должна сформировать единое образовательное, профессионально-квалификационное и культурно-ценностное пространство. В целом компетентностный подход в системе образования способствует расширению академической свободы вуза,

повышению гибкости и адаптивности стандартов относительно к местному, региональному, национальному и международному контекстам, усилению ориентации результатов образования в условиях новых требований рынка. Следовательно, рассмотрение историко-научных предпосылок формирования и развития компетентностного подхода в образовании позволяет заключить то, что на основе компетентностного подхода видится возможным разработать систему формирования человеческого капитала, в которой бы были соединены требования работодателей и задачи современного образования в новых условиях его реформирования.

Вместе тем, не затрагивая структурно-категорийную сущность компетентностного подхода, нельзя пренебречь существующим рядом проблем в системе образования в рамках его применения. Так, отсутствие действенного механизма взаимодействия вузов с работодателями, поскольку в большинстве своем очевидно лишь пассивное потребление работодателями результатов деятельности образования по причине отсутствия стороны высшей школы настройки на реально существующий рынок труда. Ибо в рамках компетентностного подхода в высшем образовании необходим новый механизм социально-экономических отношений в триаде «преподаватель – студент – работодатель». Следуя западноевропейскому опыту, считаем, что реализация компетентностного подхода в образовании может быть реализована в полной мере только в случае, если работодатель займет активную позицию в процессе образования. Эта «активность» работодателя может проявляться весьма широко, от активного участия предприятий в формировании необходимых для работодателя компетенций, которые и должны явиться ориентиром для преподавателей, до формирования собственной системы обучения и формирования собственного человеческого капитала на предприятиях. В данном контексте актуальным является вопрос о новых подходах в методологии формирования человеческого капитала на предприятии.

По нашему мнению, причиной является отнюдь не несовершенство новой системы образования, а неготовность работодателей самостоятельно форми-

ровать человеческий капитал в условиях новой системы образования. Таким образом, процесс формирования человеческого капитала сталкивается с необходимостью разрешения противоречия в несоответствии экономических интересов работника, как собственника человеческого капитала, и работодателя в лице потребителя человеческого капитала. Для разрешения данного противоречия требуется новая методология управления человеческим капиталом, что будет являться следующим этапом нашего исследования.

В результате проведенного исследования сделаны следующие выводы и получены результаты:

1. Проанализирован процесс и факторы формирования человеческого капитала в современных условиях.
2. Определена роль высшего образования в формировании человеческого капитала.
3. С позиции факторного анализа процесса формирования человеческого капитала внимание акцентируется на проблемах процесса реформирования системы высшего образования.
4. Обосновывается то, что в условиях реформирования системы высшего образования требуется новая методология управления человеческим капиталом.

#### Список литературы

1. Кауфман Н.Ю., Ширинкина Е.В. Необходимость разработки стратегии развития вузов в условиях инновационной экономики // Экономика и социум. – 2016. – № 2(21). – URL: <http://www.iurp.ru>. (дата обращения: 19.03.2016).
2. Кауфман Н.Ю., Ширинкина Е.В. Развитие бизнес-образования как детерминанта инновационного обновления экономики // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 3–2. – С. 385–389.
3. Кауфман Н.Ю., Ширинкина Е.В. Перспективы взаимодействия выпускников вузов и рынка труда // Сборник статей Международной научно-практической конференции / ответ. ред. А.А. Сукиасян. – 2016. – С. 168–172.
4. Матвеев В.В. Реформа высшего образования в России и перспективы трудоустройства молодых специалистов // Вестник Удмуртского университета Экономика и право. – 2014. – Вып. 2. – С. 45.
5. Мильнер Б. Управление знаниями – вызов XXI века // Вопросы экономики. – 2009. – № 9. – С. 108–118.
6. Молодежь в России. 2015.: Статистический сборник / Юнисеф, Росстат. – М., 2015. – С. 34.
7. Пономаренко С.Н. Численность молодежи России: демографический аспект // Управление экономическими системами. – URL: <http://uecs.ru/marketing/item/1922-2013-01-09-06-07-33> (дата обращения: 11.09.2016).
8. Попов Д.В. Экспертные оценки процесса и результатов реформирования высшего профессионального образования // Вопросы управления. – 2016. – № 2. – URL:

<http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2016/02/29/>. (дата обращения: 23.05.2016).

9. Рейтинг THES лучших университетов мира. – URL: <http://www.shanghairanking.com/ru/>. (дата обращения: 11.09.2016).

10. Ширинкина Е. В., Кауфман Н.Ю. Оценка окупаемости инвестиций в человеческий капитал // Достойный труд в экономике XXI века: материалы международной научно-практической конференции, 27 ноября 2015 г. – Саратов: Изд-во «КУБиК», 2015. – С. 197–201.

11. Ширинкина Е.В. Тенденции и проблемы развития системы высшего образования в России // Современная научная мысль. – 2016. – № 3. – С. 148–154.

12. Ширинкина Е.В. Оценка качества образования в формировании человеческого капитала // Вестник Волгоградского института бизнеса. Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 138–143.

### References

1. Kaufman N.Ju., Shirinkina E.V. Neobhodimost razrabotki strategii razvitiya vuzov v usloviyah innovacionnoj jekonomiki // Jekonomika i socium. 2016. no. 2(21). URL: <http://www.iupr.ru>. (data obrashhenija: 19.03.2016).

2. Kaufman N.Ju., Shirinkina E.V. Razvitie biznes-obrazovanija kak determinanta innovacionnogo obnovlenija jekonomiki // Fundamentalnye issledovanija. 2016. no. 3–2). pp. 385–389.

3. Kaufman N.Ju., Shirinkina E.V. Perspektivy vzaimod-ejstvija vypusnikov vuzov i rynka truda // Sbornik statej Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii / otvet. red. A.A. Sukiasjan. 2016. pp. 168–172.

4. Matveev V.V. Reforma vysshego obrazovanija v Rossii i perspektivy trudoustrojstva molodyh specialistov // Vestnik Udmurtskogo universiteta Jekonomika i pravo. 2014. Vyp. 2. pp. 45.

5. Milner B. Upravlenie znaniyami vyzov XXI veka // Voprosy jekonomiki. 2009. no. 9. pp. 108–118.

6. Molodezh v Rossii. 2015.: Statisticheskij sbornik / Junisef, Rosstat. M., 2015. pp. 34.

7. Ponomarenko S.N. Chislennost molodezhi Rossii: demograficheskij aspekt // Upravlenie jekonomicheskimi sistemami. URL: <http://uecs.ru/marketing/item/1922-2013-01-09-06-07-33> (data obrashhenija: 11.09.2016).

8. Popov D.V. Jekspertnye ocenki processa i rezultatov reformirovanija vysshego professionalnogo obrazovanija // Voprosy upravlenija. 2016. no. 2. URL: <http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2016/02/29/>. (data obrashhenija: 23.05.2016).

9. Rejting THES luchshih universitetov mira. URL: <http://www.shanghairanking.com/ru/>. (data obrashhenija: 11.09.2016).

10. Shirinkina E.V., Kaufman N.Ju. Ocenka okupaemosti investicij v chelovecheskij kapital // Dostojnyj trud v jekonomike XXI veka: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, 27 nojabrja 2015 g. Saratov: Izd-vo «KUBiK», 2015. pp. 197–201.

11. Shirinkina E.V. Tendencii i problemy razvitija sistemy vysshego obrazovanija v Rossii // Sovremennaja nauchnaja mysl. 2016. no. 3. pp. 148–154.

12. Shirinkina E.V. Ocenka kachestva obrazovanija v formirovanii chelovecheskogo kapitala // Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa. Biznes. Obrazovanie. Pravo. 2016. no. 3 (36). pp. 138–143.