

Н. Р. Кельчевская, И. М. Черненко

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМЫ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Рассматриваются основные тенденции в формировании человеческого капитала в свете образовательной реформы в России, инициированной Болонским процессом. Исследование обращается не только к внутривузовским проблемам, но и к вопросам адаптации рынка труда. Отмечается актуальность внедрения на промышленных предприятиях системы формирования и развития человеческого капитала.

К л ю ч е в ы е с л о в а: человеческий капитал, образовательный капитал, образовательная реформа в России, адаптация рынка труда, система формирования человеческого капитала.

N. R. Kelchevskaya, I. M. Chernenko

Forming of the human capital of industrial companies in the condition of educational reform in Russia

The purpose of this paper is to illuminate main tendencies in forming the human capital in the light of Educational Reform in Russia, which was initiated by the Bologna Process. The study applies to the problems of universities as well as to issues of labour-market adaptation. The relevance of implementation of human capital managing system is considered in the network of educational changes.

Key words: human capital, educational capital, educational reform in Russia, labour-market adaptation, human capital managing system.

П р и с о е д и н е н и е Р о с с и и к Б о л о н с к о м у п р о ц е с с у в 2003 г. во многом определило основные пути формирования и развития человеческого капитала в стране. Исследования в области формирования человеческого капитала в данном случае проводятся на стыке внутривузовских проблем и проблем адаптации рынка труда, основная роль которого заключается в обеспечении окупаемости инвестиций во все виды человеческого капитала, но особенно в образовательный капитал.

Образовательный капитал является системообразующим фактором в формировании человеческого капитала, важнейшим инструментом трансформации физического капитала в интеллектуальный. Именно в сфере образования приобретаются профессиональные навыки, знания и компетенции индивидов, которые применяются ими при взаимодействиях на рынке труда. Образование призвано определить пути реализации человеческого потенциала, способствующего обеспечению долгосрочного экономического благополучия общества.

Проблемы системы образования, относящиеся к формированию оптимальной управленческой структуры вузов, учебных планов в рамках

последовательных уровней образования и обеспечению необходимого, достаточного финансирования процесса перехода вузов на многоуровневую систему, чрезвычайно актуальны на данный момент. В экономической литературе появляются первые исследования, призванные осмыслить последствия образовательной реформы в России, однако в основном они посвящены проблемам вузов (например, [6]). Проблема же трансформации и адаптации рынка труда остается практически неосвоенной. Между тем недооценка рынком труда эффективности образовательной реформы в перспективе повлечет за собой проблему «собственников» человеческого капитала.

Достаточно отметить, что вопросы экономики образования еще никогда не были так актуальны в России, однако несмотря на это достаточного объема исследований на тему адаптации российского рынка труда к пореформенным условиям еще нет. Немногочисленные исследования показывают, что для высшего образования на Западе последовательная многоуровневая система является нормальным явлением, но, судя по проблемам, с которыми сталкиваются российские вузы в ее реализации, возможно, что

в течение какого-то периода она будет оставаться искусственной конструкцией. Замедление в принятии необходимых решений в сфере образовательного законодательства приведет к существенному увеличению данного периода (по сути, процесс был запущен почти десять лет назад) и снижению эффективности всей реформы в целом.

Будапештско-Венская декларация в 2010 г. отметила существенный прогресс в достижении целей первого этапа Болонского процесса и закрепила факт завершения формирования Европейского пространства высшего образования (ЕПВО) [7]. При этом было отмечено, что с 2010 г. ЕПВО в полной мере начинает функционировать. Следовательно, завершился период, официально подтверждающий достижение целей первого этапа Болонского процесса, а именно создания последовательной и непротиворечивой единой системы квалификаций и периодов обучения, единых механизмов их признания и обеспечения качества высшего образования [6, с. 7].

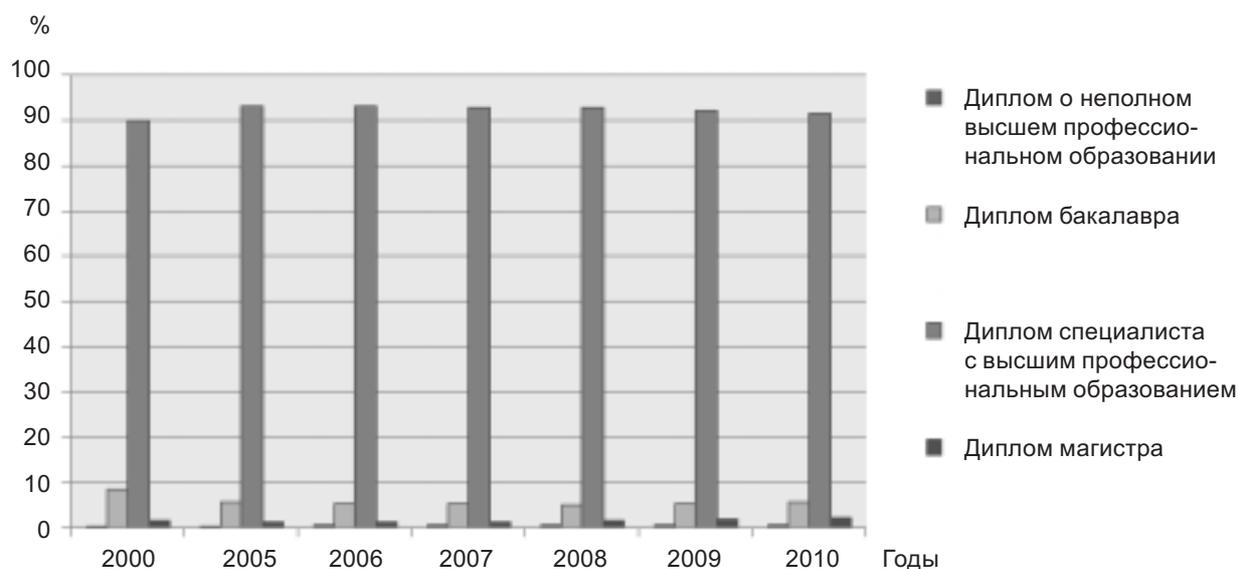
Однако в России реализация многоуровневой системы квалификаций высшего образования проходит чрезвычайно сложно, долго и тяжело. Несвоевременная реакция законодателей, обусловившая существенные несоответствия российских законодательных и нормативных актов целям Болонского процесса, проблемы, связанные с замкнутостью вузовских систем и разницей в подотчетности, ответственности, наложили свой отпечаток на характер образовательной реформы. Противоречия руководящих структур на различных уровнях приводят к тому, что механизм многоуровневого высшего образования

не работает и, являясь исторически чуждым, остается экзогенным фактором.

В Докладе ООН о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации в 2010 г. отмечается, что для высшего профессионального образования не разработаны инструменты сравнительной оценки качества, поэтому о качестве образования можно судить по косвенным показателям [1]. Болонский процесс предполагает изучение динамики балльной оценки результатов внедрения многоуровневой системы высшего образования для определения эффективности ее функционирования и влияния на качество образования. К показателям качества образования прежде всего можно отнести оценку выпускников на рынке труда, т. е. насколько успешно выпускники, имеющие разные специальности и квалификации, трудоустраиваются [2]. Именно поэтому при определении качества образования в России становится очевидной актуальность проблемы положения магистров и бакалавров на рынке труда.

Анализ уровня дипломов, полученных выпускниками за последние 11 лет (см. рисунок), позволяет сделать вывод о том, что подавляющее число выпускников вузов (в среднем 92,2 %) имеют квалификацию специалиста с высшим образованием, поэтому очевидно, что работодатели вполне адаптировались к приему работников с подобной квалификацией.

После утверждения новых образовательных стандартов и программ выпускники, имеющие квалификации бакалавров и магистров, сформируют новую структуру предложения на рынке труда, данное изменение приведет к определенным



Структура уровня дипломов выпускников вузов, % от общего числа дипломов [4]

последствиям для работодателей. Процесс изменения структуры в меньшей степени происходил в течение шести последних лет — доля выпускников-специалистов государственных вузов сократилась на 1,33 %, при этом количество выпускаемых бакалавров по сравнению с 2007 г. в 2010 г. возросло на 10 %, магистров — на 79 %.

Вместе с тем отмечается дисбаланс в структуре приема и выпуска бакалавров и магистров. Магистратура остается узким местом в многоуровневой системе образования в России. В 2010 г. выпускники, имеющие степень бакалавра, составили 126,6 тыс. чел., а магистры всего лишь 26,3 тыс. чел. [4]. Магистратура играет важнейшую роль в развитии научного потенциала как отдельных регионов, так и страны в целом, обеспечивает подготовку студента к дальнейшей научной карьере, дает ему представление о характере научной работы и прививает навыки ведения актуальных научных исследований.

Результаты опроса, проводимого НИУ ВШЭ в 2010 г. в рамках мониторинга экономики образования по заказу Минобрнауки России, позволяют сделать некоторые выводы о готовности работодателей к приему специалистов с различными квалификациями. В среднем 78 % работодателей отметили, что не имели опыта работы с бакалаврами, 84 % не имели опыта работы с магистрами, 4 % отметили, что профессиональная подготовка у бакалавров хуже, чем у специалистов, 11 % опрошенных практически не видят различий между бакалаврами и специалистами [5].

Исследование мнения руководителей по поводу образовательной реформы в России, проводимое нами в январе — феврале 2012 г., позволило подтвердить гипотезу о том, что работодатели не видят существенных различий между бакалаврами, специалистами и магистрами при оценке их конкурентных преимуществ на рынке труда. Более 60 % опрошенных ответили, что специалисты имеют большие преимущества на рынке труда и наибольший потенциал движения вверх по карьерной лестнице. При этом 85 % работодателей затруднились с ответом по поводу того, готовы ли они оплачивать труд магистра на более высоком уровне, а 52 % респондентов ответили, что дипломная квалификация не имеет особого значения при приеме на работу, потому что успех зависит от опыта работы сотрудника в определенной сфере [3].

Основные проблемы, выявленные нами в ходе начального этапа обследования (по результатам собеседований), сводятся к следующим положениям. Во-первых, большинство работода-

телей не могут объективно указать различия между выпускными квалификациями (когда было предложено ознакомиться с анкетой, большинство руководителей указали на то, что они не понимают различий). Основополагающим понятием в их суждениях является «опыт работы», который предполагает не только опыт сотрудника по данной специальности, но и опыт, связанный с конкретным предприятием, а зачастую и с узкоспециализированной работой, требующей специфических навыков. Поэтому немаловажным для работодателей является процесс формирования опыта: многие указывают на то, что сотрудник любой выпускной квалификации должен пройти путь по карьерной лестнице от самой низкоквалифицированной должности до высококвалифицированной. Продвижение, по мнению многих руководителей, должно осуществляться поэтапно, не всегда за короткий промежуток времени.

Во-вторых, работодатели не ориентированы на долгосрочное прогнозирование потребности в трудовых ресурсах. Они активнее идут на контакт при обсуждении компетенций персонала, т. е. текущих требований, которые предъявляются к работникам при выполнении тех или иных видов работ. Работодатели также охотно указывают проблемы, с которыми они сталкиваются при приеме выпускников на работу.

В-третьих, работодатели готовы вести активное сотрудничество с вузами, но указывают на два значимых барьера, препятствующих полноценному протеканию процесса: недостаточность времени (у малых предприятий), недостаточность материальных ресурсов (в том числе был поднят вопрос о предоставлении некоторых налоговых льгот для предприятий, обеспечивающих место практики студентам различных квалификаций).

В ходе нашего исследования работодателям предлагалось также указать желательный набор компетенций для выпускников с различными квалификациями, определить должности, на которые они бы назначили выпускника с той или иной квалификацией. Чаще других бакалавры получали бы назначения на должности невысокого уровня, такие как рабочий в цехе, секретарь и т. п. По мнению руководителей, магистр имел бы большие шансы получить должность главного бухгалтера, руководителя отдела или главного технолога. Среди проблем, возникающих при приеме на работу выпускников вузов, самой актуальной, по мнению работодателей, оказалась проблема отсутствия у выпускников

всех квалификаций практических навыков, также работодатели отметили слабые организаторские навыки выпускников и низкую дисциплину и самоорганизацию.

Результаты проведенных исследований позволяют сделать вывод о том, что, вопреки международной практике, термины «бакалавр» и «магистр» пока не совсем понятны российским работодателям, поскольку опыт по приему выпускников с подобными квалификациями еще недостаточен. Кроме того, среди руководителей предприятий продолжает бытовать мнение о том, что бакалавриат является неоконченным высшим образованием. Таким образом, современное положение бакалавров и магистров на рынке труда неоднозначно, зачастую признание квалификации выпускника зависит от опыта работодателя, от его подходов к подбору персонала и от уровня необходимых работодателю компетенций. Усиливающаяся дифференциация в структуре выпускников по квалификациям, инициированная образовательной реформой, должна изменить мнение работодателей о формальной, документально закреплённой стороне вопроса, т. е. больше внимания при приеме на работу будет уделяться уровню дипломов [3].

С точки зрения теории человеческого капитала, проводимые на государственном уровне изменения предполагают, что образовательная реформа приведет к серьезным изменениям в образовательном капитале России в целом. Усиливающаяся международная конкуренция вскоре не оставит для России выбора, кроме как окончательно перейти на рельсы интеллектуальной экономики (экономики знаний), тогда, на наш взгляд, появится достойный уровень спроса на рынке труда на высокоинтеллектуальных специалистов с высшим образованием. Внедрение многоуровневой системы позволит усилить квалификационную дифференциацию на рынке труда — бакалавры заполнят рабочие места тех или иных специалистов со средним образованием, повышая общий уровень интеллектуального человеческого капитала на предприятиях. Подготовка магистров усилит научный потенциал регионов, укрепит контингент поступающих в аспирантуру.

Как показал анализ, формирование и развитие человеческого капитала происходит в довольно сложных условиях, когда отсутствует четкая государственная политика, в том числе и в области образования, отсутствуют приоритеты и плохо функционируют государственные институты. Во избежание ускоренной экономической дегра-

дации развитие предприятий, особенно промышленных, играющих ведущую роль на данном этапе развития, не должно замедляться или останавливаться. Поэтому следует предпринять ряд адаптационных мер. Чрезвычайно важно на данном этапе развития образовательной системы разработать показатели формирования человеческого капитала, позволяющие всесторонне и наиболее объективно охарактеризовать основные тенденции социально-экономического развития областей и регионов.

Рациональный, прогрессивный подход к формированию человеческого капитала должен разрабатываться как на макроэкономическом уровне, так и на уровне предприятий. В условиях интеллектуализации экономики предприятиям было бы целесообразно разработать проекты по внедрению комплексных систем формирования, развития и накопления положительного человеческого капитала и декомпенсации воспроизводства отрицательного человеческого капитала. Эти мероприятия должны затронуть все подразделения предприятия, кроме того, возможно создание консорциумов для целей бенчмаркинга человеческого капитала [8].

На макроуровне разрабатывается политика формирования одного из важнейших составляющих человеческого капитала — образовательного капитала. Однако немногие предприятия готовы сейчас сотрудничать в этом с государством. В противоположность российским западные вузы, особенно американские, а в последнее время и европейские, поддерживают необходимое состояние образовательного капитала за счет практической ориентированности, готовности сотрудничать с различными организациями и компаниями.

При формировании человеческого капитала на предприятии важно учесть, что человеческие знания и умения, создаваемые отчасти образовательной системой и составляющие сущность человеческого капитала, не имеют организационной ценности, если они не применяются в деловых ситуациях. Многие модели, ориентированные на прибавление стоимости в организации, в этом смысле обращаются к максимально возможному раскрытию человеческого потенциала, а в условиях современной экономики — прежде всего, интеллектуального. В рамках своей деятельности предприятие должно спроектировать оптимальную систему приобретения, поддержки и аккумуляции человеческого капитала, затем реализовать ее в рамках различных бизнес-подразделений и сконцентрироваться на

конкурентных преимуществах, возникших в результате полученных улучшений. Цикл по формированию стоимости на предприятии начинается с процессов, относящихся к планированию, приобретению, содержанию, развитию и сохранению человеческого капитала. Проектирование управления человеческим капиталом должно начинаться с выбора той или иной модели, определяющей основные элементы системы управления. Отчетность по формированию и развитию человеческого капитала должна стать таким же важным элементом управленческой информации, как финансовая, бухгалтерская и т. п.

Таким образом, усиление международной конкуренции в новых экономических условиях неизбежно приводит к интеллектуализации труда, что особенно актуально для промышленных предприятий как «явлений» уходящей эпохи. Именно вопросы конкуренции на интеллектуальном уровне в свое время актуализировали образовательную реформу в Европе, а затем и в России. Сейчас они существенно трансформируют интеллектуальный потенциал российского рынка труда. Поэтому эффективность функционирования промышленных предприятий во многом будет зависеть от их участия в процессе формирования интеллектуального человеческого капитала.

1. Доклад ООН о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010. М. : ПРООН, 2010. С. 43–51.

2. Кельчевская Н. Р., Срогович М. И. Разработка механизмов взаимодействия вузов и предприятий — объективная необходимость XXI века. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. техн. ун-та—УПИ, 2002. 112 с.

3. Кельчевская Н. Р., Черненко И. М. Влияние образовательной реформы в России на рынок труда // Формирование профессиональной культуры специалистов XXI века в техническом университете : сб. науч. тр. XII Междунар. науч.-практ. конф. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2012. С. 207–211.

4. Российский статистический ежегодник. 2011 / Росстат. М., 2011.

5. Стратегии работодателей: кадры и образование : информ. бюл. № 48 [Электронный ресурс]. М. : НИУ ВШЭ, 2011. С. 42–43. URL: <http://www.hse.ru/data/2011/09/22/1270220988/infbul48.pdf>

6. Шендерова С. В. Институциональный механизм многоуровневого высшего образования в Российской Федерации: формирование и развитие. СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. 211 с.

7. Budapest-Vienna Declaration of the European Higher Education Area. March 12, 2010 [Electronic resource]. URL: <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference/documents.htm>

8. Fitz-enc J. The ROI of human capital: measuring the economic value of employee performance. 2nd ed. N. Y., 2009.

