

ЭКОНОМИКА ИЛИМДЕРИ
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ
ECONOMIC SCIENCE

Курсанова Е.В.

**БИЛИМ БЕРҮҮ СИСТЕМАСЫНДАГЫ АДАМ КАПИТАЛЫНЫН
ТҮЗҮЛҮШ КӨЙГӨЙЛӨРҮ**

Курсанова Е.В.

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

E.V. Kirsanova

**THE PROBLEMS OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL
IN THE SYSTEM OF EDUCATION**

УДК: 331.54:377/378

Адам капиталына инвестициялардын структурасы, түзүлүш жана шикерчиликтүүлүктүн теориясы, ошондой эле алам капиталына билим берүүнүн таасири каралган.

Негизги сөздөр: адам капиталы, билим берүү системасы, адам капиталынын шикерчиликтүүлүгү, инвестициялар.

Рассмотрены структура инвестиций в человеческий капитал, теории воспроизводства и формирования, а также влияние образования на человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, система образования, воспроизводство человеческого капитала, инвестиции.

The structure of investments into the human capital and the theories of reproduction and formation are considered and also the influence of education on the human capital.

Key words: human capital, the system of education, the reproduction of human capital, investments.

Инвестиционный период «человеческого капитала» охватывает практически период жизнедеятельности человека (на протяжении всей жизни человек нуждается в нормальных условиях жизни, для него важно здоровье и образование). Период его использования в процессе производства достигает 40 лет [1]. В структуре инвестиций в «человеческий капитал» обычно выделяются следующие виды затрат:

- инвестиции в образование и профессиональную подготовку повышают уровень знаний человека и тем самым, увеличивают объем «человеческого капитала»;
- вложения в охрану здоровья людей, включая затраты на обеспечение безопасности труда и рекреационные услуги (такие затраты, сокращая заболеваемость и смертность, продлевают срок службы «человеческого капитала»);
- затраты на воспитание детей (форма воспроизводства «человеческого капитала» в следующем поколении);
- затраты на поиск работы и улучшение мобильности рабочей силы (миграция способствует

перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается);

- затраты на поиск информации о ценах и доходах, позволяющие снизить фактор неопределенности и риска при вложениях в «человеческий капитал».

Указанные инвестиции могут быть как государственными, так и частными, но в целом оказывают решающее воздействие на формирование человеческого капитала. Исходя из этого, «можно сделать вывод, что за весь период своей трудовой деятельности любой человек неоднократно оказывается в ситуации, когда на рабочем месте происходит полная или частичная замена оборудования, а его знания и навыки уже не соответствуют возросшим требованиям. Поэтому качественные характеристики рабочей силы, влияющие на экономический рост, повышение эффективности производства и рост производительности труда, должны постоянно возрастать, что требует осуществления необходимых расходов или инвестиций в человеческий капитал» [2].

С точки зрения сторонников теории воспроизводства и формирования «человеческого капитала» осуществляется в результате приобретения работником квалификации в процессе образования. Практически все ученые - исследователи данной тематики уделяют внимание экономическим выгодам получения образования. Эти выгоды могут быть самыми разнообразными по форме: денежными и натуральными, косвенными и прямыми. Выгоды образования получает как сам работник, так и его семья, а также общество в целом. Выгоды, которые достаются не самому обучающемуся, а третьим лицам получили название «внешних» эффектов, например сокращение преступности, лучшее воспитание детей, подъем культуры и др. Поскольку неденежные косвенные выгоды приобретения квалификации оценить сложно, то главные усилия исследователей проблемы человеческого капитала сосредоточены на оценке прямых денежных эффектов.

Воспроизводство человеческого капитала осуществляется неравномерно, что, в свою очередь,

порождает экономическое неравенство. Поэтому не только экономисты, но также социологи и психологи уделяют большое внимание анализу причин возникновения неравномерностей в воспроизводстве и формировании человеческого капитала. Возможные причины неравенства как экономисты, так и социологи объясняют различными факторами экономического характера, встраивая в теорию капитала понятия «социального» и «культурного» капитала.

Такие ученые как Беккер, Будон и Хасли объясняют неравенство влиянием финансового состояния семьи. По мнению Беккера, существуют две основные причины, по которым семьи с более высокими доходами предъявляют более высокие запросы к продолжительности и качеству образования. Во-первых, школьное образование может выступать как товар потребления, спрос на который повышается с ростом дохода; во-вторых, родители с более высокими доходами несут относительно меньшие издержки по самофинансированию. И хотя этот ученый допускал, что влияние материального благосостояния родителей на образование детей может проявляться опосредованно, его подход предусматривал наличие прямой связи между финансовым положением семьи и воспроизводством человеческого капитала (в плане возможности получения формального образования). Данный подход вызвал критику со стороны социологов за свой излишний редукционизм. В частности, утверждалось, что хотя финансовое положение непосредственно влияет на выбор школы и продолжительность обучения, более вероятно его опосредованное влияние через создание дополнительных возможностей для развития ребенка.

Другие ученые подчеркивают влияние семьи, социальных групп и ближайшего окружения на процесс формирования человеческого капитала. Так, например, Вебер рассматривает образование как процесс усвоения соответствующего образа жизни и уровня культуры, поэтому, с его точки зрения, человеческий капитал родителей оказывает решающее влияние на человеческий капитал детей [3].

Таким образом, можно констатировать, что воспроизводство человеческого капитала во многом определяется тем, насколько развиты и стабильны социальные институты этого воспроизводства, такие как семья, здравоохранение, образование и социальная защита населения.

Образование по изначальному смыслу термина означает не просто получение человеком определенной суммы знаний в той или иной сфере деятельности, а придание ему облика или образа высокообразованного и разумного существа, обладающего самосознанием и мировоззрением. С этой точки зрения образованный человек – это человек не просто знающий, информированный в своем деле высококвалифицированный специалист, но и человек, способный жить по нормам и принципам культуры своего времени [4]. Образование является главным способом для получения квалифицированной рабочей силы, которая была бы способна выполнять достаточно сложные виды труда.

Таким образом, квалификация представляет собой степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения определенной работы. В то же время квалификация представляет собой характеристику работы, требующей определенной точности исполнения, в зависимости от качественного (квалификационного) состояния рабочей силы (труда). Каждая ступенька образования дает конкретный прирост квалификации, конкретизирует возможности человека выполнять сложную, напряженную, ответственную работу. И в этом смысле, как подчеркивают многие исследователи, образование может рассматриваться как фактор социальной мобильности.

Образовательный человеческий капитал отражает процессы трансформации образовательного и профессионального пространства работника. Эти процессы определяют постоянное совершенствование потенциальных интеллектуально-образовательных возможностей субъектов труда, профессиональное накопление данного совершенствования, ведущего к социальной профессиональной мобильности, повышению результативности трудовой деятельности, структурным сдвигам в обществе. Человек, взаимодействуя с образовательным пространством, по своей сути формирует свой трудовой потенциал. Это, во-первых, является важнейшей характеристикой формирования человеческих ресурсов и потенциального человеческого капитала; во-вторых, данный процесс представляет собой конструирование каналов образовательной и профессиональной мобильности – возможностей профессионального накопления развивающегося интеллектуально-образовательного потенциала субъекта труда.

Образование – главный компонент накопления человеческого капитала. Ему уделяется особое внимание в любом обществе. Оно объединяет усилия как лиц, желающих получить образование, так и инвесторов образования. Начиная с конца 70-х годов прошлого века во всем мире произошло резкое скачкообразное повышение уровня образования. Лица с более низким образованием как бы замещались более образованными.

Данный вывод подтверждается всем ходом исторического развития стран СНГ. Формирование рыночной экономики вызвало радикальные изменения во всех сферах экономической системы, что повлекло за собой и перемены в системе образования, несмотря на то, что рабочая сила еще с советских времен характеризуется высоким уровнем грамотности и образования (в Кыргызстане он составляет свыше 98%). При этом новые проблемы, связанные с трансформационными процессами углубили те кризисные процессы, которые получили свое развитие еще в годы социализма, прежде всего, из-за остаточного принципа финансирования. Кроме того, на перекосы в развитии образовательной системы повлияла девальвация высшего образования на начальных этапах трансформации, когда вследствие тяжелого кризиса высококвалифицированные кадры теряли свои рабочие места и были вынуждены ис-

кать новые сферы приложения труда (по некоторым данным около 40% лиц с высшим образованием работали не по специальности или занимали рабочие места, которые не требовали высшего образования). Произошло нарушение взаимосвязи между уровнем образования и уровнем экономического роста и резкое обесценивание человеческого капитала страны.

Однако следует отметить, что в последующем к концу XX века стало формироваться массовое сознание, что с получением образования легче найти работу, занять престижное место, поскольку работодатели с большей охотой стали брать на работу молодых специалистов, имеющих высшее образование. В Кыргызстане, как и в других странах СНГ, начался бум высшего и других форм получения образования: увеличилось количество вузов (с 49 в 2008 г. до 54 в 2012 г.) и ссузов (с 82 до 132), а также возросла численность студентов, несмотря на практически всеобщую платность образования. Более наглядно данные тенденции представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Система подготовки специалистов в Кыргызстане (на начало учебного года)

	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013
Число начальных профессиональных учебных заведений	111	110	109	109	109	110
Численность учащихся:						
- тыс. человек	28,8	30,0	31,0	31,2	31,0	31,0
- на 10 000 населения	55	57	29,6	29,4	29,5	26,4
Выпущено рабочих, тыс. чел.	21,7	23,9	27,2	27,5	28,1	25,4
Число средних профессиональных учебных заведений	82	90	111	122	126	132
Численность студентов:						
- тыс. человек	43,4	49,0	59,6	64,3	72,3	83,3
- на 10 000 населения	83	92	116	123	136	154
Выпущено специалистов:						
- тыс. человек	8,6	10,1	11,6	12,8	15,5	16,4
- на 10 000 населения	16	19	23	25	30	31
Число высших профессиональных учебных заведений	49	50	54	56	54	54
Численность студентов:						
- тыс. человек	250,5	243,0	233,6	230,4	239,2	231,6
- на 10 000 населения	477	458	452	441	452	428
Выпущено специалистов:						
- тыс. чел.	26,4	33,5	38,1	38,0	41,8	41,7
- на 10 000 населения	50	63	74	73	79	78

Источник: Кыргызстан в цифрах. - Б.: НСК, 2013. С. 276-279.

Вкладывая деньги в образование рабочей силы (в человеческий капитал), необходимо помнить, что эти инвестиции многократно эффективнее вложений в любой другой фактор производства. Ведь рабочая сила как элемент производительного потенциала и объект накопления капитала по своей стоимости, полезности (ценности), по характеру своего морального износа отлична от других факторов производства. Мы имеем здесь дело с принципиально иным типом «морального износа» – не с уменьшением (относительным и абсолютным) производительной силы, а с приращением фонда знаний, навыков, опыта, воплощенного в рабочей силе. Производственная ценность работника повышается со временем. Переход к более широкому практическому использованию знаний инициировал стремительное развитие цивилизации. Исследователи отмечают, что «применение знания к организации труда обеспечило взрывной рост его производительности» [5]. Поэтому богатство любого общества и его производительных структур нельзя рассматривать в отрыве от человека и духовной сферы проявления его сущности, роль и значение которой в системе материальных и социальных ценностей неизмеримо возрастает.

Улучшение благосостояния населения невозможно без преодоления духовной и интеллектуальной бедности, без стимулирования использования достижений науки и образования, высоких технологий, без активизации инновационной деятельности, опирающейся на прочный фундамент знаний. Как свидетельствует мировой опыт, страны, которые не могут обеспечить своих граждан качественным образованием и владением современными технологиями, не способны генерировать экономический рост, что в конечном счете приводит к консервации разрыва в уровне жизни населения. При этом необходимое качество человеческого капитала достигается за счет гарантированного высокого уровня общего образования, а также создания системы внеурочных стимулов для интеллектуальной элиты страны.

В то же время следует отметить, что несмотря на то, что все понимают значимость образования и науки для развития страны, за последние десять лет правительство резко сократило финансирование затрат на поддержание научного потенциала и на систему образования в целом. Сегодня доходы работников науки и образования упали до уровня ниже среднего по республике, а заработная плата у значительной части находится на уровне прожиточного минимума. Проблемы, связанные с финансированием научно-исследовательских центров и университетов, низкая оплата труда привели к тому, что часть сотрудников и преподавателей были вынуждены изменить сферу своей деятельности или эмигрировать из страны. В крупных частных фирмах или банках смогли получить работу не более 10% сотрудников с учеными степенями и званиями, остальные подыскивали работу в мелком бизнесе или правительственных структурах. Как правило, в этих сферах их научный потенциал не находит эффективного

применения и подвергается постепенной амортизации.

По этим же причинам произошла утечка человеческого капитала из Кыргызстана, за рубеж выезжают учителя, врачи, инженеры, ученые. За годы реформ в Кыргызстане наука и образование не только утратили значительную часть интеллектуального капитала, но и существенно постарели. Например, молодежь неохотно идет поступать на педагогические специальности (даже на бюджетные места), в результате сохраняется дефицит учителей в школах республики.

В настоящее время задача интеграции науки и образования превращается в одну из самых актуальных, поскольку подготовка кадров высшей квалификации все более концентрируется в вузах, однако в них база для проведения научных исследований постоянно сокращается. Все больше внедряется контрактная форма обучения в аспирантуре, это как бы становится частным делом самого сотрудника, хотя при лицензировании обязательно рассматривается вопрос о качественном составе профессорско-преподавательского состава, его острепенности. Таким образом, требуется кардинальное изменение условий как в самой науке и образовании, так и в отношении общества науке и образованию.

Нельзя сказать, что в Кыргызстане накопленный человеческий капитал совсем не используется, но он используется непроизводительно. По сути, он не является капиталом, так как не приносит своему владельцу достойный доход, обеспечивающий достойные условия жизни и поэтому преподавателям приходится искать вторичную занятость, разного рода «подработки». Все это свидетельствует об эксплуатации уже созданного человеческого капитала или его «разбазаривании». Для преодоления сложившейся ситуации следует принять ряд мер. Во-первых, нужно обществу и государственным структурам признать, что недостаточная общеобразовательная и профессиональная подготовка кадров представляет собой серьезную угрозу для обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны.

Во-вторых, предпринять институциональные преобразования в сфере управления высшей школой. Ежегодно перед началом учебного года стоит проблема: разрешат ли делать набор студентов, каких специальностей и какой будет проходной балл по итогам ОРТ? Эта политика неопределенности создает неуверенность в коллективах, а с другой стороны свидетельствует об отсутствии продуманной стратегии и тактики развития системы высшего образования.

В-третьих, профессия преподавателя и ученого должна стать престижной, что предполагает не только адекватную заработную плату, но и соответствующие условия труда, и инфраструктуру научных исследований. Например, в вузах многие виды работ делаются на общественных началах, тогда как в других сферах уже давно установлены рыночные отношения и все осуществляется на платной основе.

Основой качественного образования любого вида и уровня должен стать развитый рынок образовательных услуг, участниками которого должны стать образовательные учреждения, население, заинтересованное в получении образования, предприятия, организации и учреждения, являющиеся потребителями рабочей силы и заинтересованные в ее высоком качестве и государство. Для чего необходимо сформировать механизм, сочетающий интересы всех участников.

Литература:

1. Человеческий капитал России на рубеже XXI века / Под ред. И.В. Ильинского. - СПб, 1999.
2. Савин В.Е. Образование как основное условие сохранения и развития качества рабочей силы // Вестник Кыргыз. нац. ун-та им. Ж.Баласагына. - Бишкек, 2014. - Спец. выпуск. - Ч. 1. - С. 416-422.
3. Гидденс Э. Социология образования. - М.: Эдиториал, 1999.
4. Савин В.Е. Образование как основное условие сохранения и развития качества рабочей силы // Вестник Кыргыз. нац. ун-та им. Ж.Баласагына. - Бишкек, 2014. - Спец. выпуск. - Ч. 1. - С. 416-422.
5. Деягин М. Информационная революция, глобализация и кризис мировой экономики // Проблемы теории и практики управления. - 2001. - №1. - С.53.

Рецензент: д.э.н., профессор Кочербаева А.А.