

Г. Д. Биликтуева <sup>1</sup>, П. Г. Данзанов <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Сибирская академия государственной службы  
ул. Нижегородская, 6, Новосибирск, 630102, Россия  
E-mail: b.g.d@list.ru

<sup>2</sup> Бурятский институт повышения квалификации  
и переподготовки работников образования  
ул. Советская, 30а, Улан-Удэ, 670017, Россия  
E-mail: dansanoff@yandex.ru

## ПРОБЛЕМА КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Данная статья посвящена проблеме функционирования современного рынка образовательных услуг и его влиянию на качество человеческого капитала в региональной экономике. В работе рассматриваются теоретические и практические аспекты развития человеческого капитала на материалах двух региональных социологических исследований. Авторами на основе полученных материалов проведен проблемный анализ спроса и предложения на рынке труда Республики Бурятия.

Понятие «человеческий капитал» в настоящее время прочно утвердилось в современной экономической литературе и чаще всего понимается в как имеющийся у человека определенный запас здоровья, знаний, навыков и умений, которые используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту его производительности труда и тем самым влияют на рост доходов данного человека. Большая часть теорий «человеческого капитала» строится на предположении, что люди расходуют на себя средства не только для получения ежеминутных удовольствий, но и ради доходов в будущем [1; 2]. К данным инвестициям обычно относятся расходы на образование, медицинское обслуживание, подготовку и повышение квалификации кадров на уровне организации, поиск работы и миграцию. Инвестиции в образование по объему затрат и иерархической значимости составляют главную форму человеческого капитала и играют ключевую роль по отношению к другим видам инвестиций в трудовые ресурсы [3; 4].

Все исследования эффективности вложений в человека через образование указывают на ее рост по мере увеличения сроков обучения, причем рентабельность ассигнований в этом случае намного превосходит прибыльность вложений в физический капитал. Затраты на образование стали уже традиционно восприниматься общественным мнением в развитых странах не как статья непроизводительного потребления, а как один из наиболее эффективных видов инвестиций и качественного развития социально-экономической сферы современного государства.

Образование повышает эффективность различных видов человеческой деятельности и за пределами рынка труда, способствует развитию личности и приобретению таких качеств, как независимость и уверенность в себе, гибкость и терпимость в отношениях с людьми, уважение к эстетическим и культурным ценностям, повышение интеллектуальных запросов. Образование также положительно влияет на выработку важных навыков – способность принимать решение, коммуникабельность, рациональное распределение времени, оказывает большое влияние на формирование человеческого капитала.

Рассматривая ситуацию в данной сфере в Республике Бурятия (РБ) можно отметить, что на сегодняшний день в республиканском банке вакансий 70–76 % занимают рабочие специальности. По отраслям экономики вакансии распределились следующим образом: промышленность – 23 %, строительство – 14, торговля и общественное питание – 20, здравоохранение и образование – 14,5 %. Основная часть вакансий приходится на мужские профессии – от 68 до

71 %. Из вакансий специалистов длительное время не занимают вакансии врачей, учителей, преподавателей, инженеров различных направлений, милиционеров [5].

При этом необходимость в женском труде в регионе ощущается все меньше и меньше, тогда как в сфере «грубого мужского» труда наблюдается острая нехватка кадров. Более половины (67 %) безработных – женщины, а большинство вакансий – рабочие профессии для мужчин, причем велик спрос на малоквалифицированные профессии рабочих, грузчиков, столяров, дворников с низкой зарплатой. Спрос работодателей никак не может совпасть с запросами безработных. Осложнило ситуацию то, что в минувшем году крупные предприятия, способные обеспечить приемлемый для россиянина доход, активно сокращали свои штаты: по причине ликвидации предприятий или сокращения штатов в 2006 г. в Бурятии потеряли работу почти пять тысяч человек. По данным департамента ФГСЗН по РБ, в первом квартале текущего года в регионе будет высвобождено более 800 человек.

Анализ структуры вакансий по предприятиям позволяет сделать вывод, что уровень профессиональных требований к работнику в последнее время существенно повысился, что в основном обусловлено изменениями в содержании трудового процесса и повышенными стандартами качества выпускаемой продукции и предоставляемых услуг. Работодатели ждут высококвалифицированного, технически грамотного, дисциплинированного работника.

Население Бурятии рассматривается нами как человеческий капитал, ключевая составляющая и социального, и экономического потенциала Бурятии. По этой причине система подготовки кадров в рамках существующей программы модернизации образования получает сквозной характер и интегрирует ее в механизм устойчивого развития в целом. При этом рост дополнительных расходов на подготовку кадров неразрывно связан с этапами и направленностью инвестиционного процесса в границах республики, эффективностью долговременных вложений.

Приоритетным направлением повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы является совершенствование существующей системы профессиональной подготовки и переподготовки персонала на производстве. В рамках реализации мероприятий республиканской Концепции развития персонала на производстве предстоит расширить объемы программ обучения руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций по обеспечению условий безопасности и охраны труда, работников кадровых служб предприятий, руководителей среднего звена по управлению трудом и социальными процессами в трудовых коллективах [6. С. 56–63].

Остается серьезной проблемой и кадровое обеспечение системы образования. Слаб приток молодых кадров по причине низкого уровня оплаты труда и социального престижа профессии, высоких нагрузок, слабой социальной защищенности работников образования.

Министерство образования и науки Республики Бурятия, формируя целостную политику развития системы образования и науки в регионе, определяет для себя основные цели и задачи: совершенствование структуры управления и развития системы образования; реализация республиканских программ по социальной защите учащихся и социальной поддержке работников системы образования; развитие материально-технической базы образовательных учреждений; обеспечение государственной поддержки региональной науки; укрепление кадрового потенциала в сфере образования и науки; разработка нормативно-правовой базы, направленной на модернизацию образовательной системы [7]. Перед всеми уровнями профессионального образования в настоящее время наиболее остро стоят вопросы обеспечения доступности качественного образования.

С целью изучения ряда типических проблем, возникающих в повседневной профессиональной деятельности различных социальных групп российского общества, нами дополнительно были использованы материалы регионального социологического исследования, которые непосредственно затронули актуализированную нами проблему непосредственно с позиции работников общего образования. В период с ноября 2005 по март 2006 г. коллективом лаборатории социологии образования БИПКИПРО по заказу Министерства образования и науки РБ был проведен выборочный опрос 877 педагогов общеобразовательных школ Республики Бурятия. Одной из основных задач данного проекта стало раскрытие комплекса социально-профессиональных характеристик современного учительства.

Резкое снижение в последние годы основных показателей уровня жизни и социально-статусных позиций российской интеллигенции, осложняемое депрессивным состоянием экономической сферы Республики Бурятия, вызвали высокую проблематизацию всех основных аспектов работы педагогического сообщества, отличительной особенностью которого является непосредственное соучастие в формировании принципиальных показателей качества человеческого капитала как в регионе, так и в стране в целом.

Рассмотрение материалов исследования социальных проблем учительства Забайкалья приводит к ряду противоречивых выводов. Так, высокий уровень удовлетворенности своей работой показали только 12,2 % респондентов. Немногим более половины опрошенных (57,7 %) ответили, что работа учителя удовлетворяет их в целом. Четверть опрошенных (25,0 %) выбрали вариант ответа «удовлетворяет мало», 2,6 % ответили, что работа учителя практически не удовлетворяет. Тот факт, что более четверти учителей мало удовлетворены своей работой, свидетельствует о наличии ряда серьезных проблем в их профессиональном самочувствии. Далее, как выяснилось, одним из острейших нерешенных вопросов является структура мотивации педагогов на проводимую педагогическую работу. Часто доминирующими причинами продолжения педагогической работы служат «невозможность трудоустроиться в другом месте» – 25,6 %, «хочу доработать до пенсии» – 16,6 %, что в результате приводит многих учителей к пассивности в работе, низкой активности в освоении новых методов и подходов к обучению и воспитанию молодежи.

К сожалению, активные попытки реформирования и модернизации отечественного образования в последние годы, как видно, не оказали принципиального положительного влияния на проблемное социальное самочувствие основной массы работников общего образования, улучшение их уровня жизни, перемещения их в средние слои российского социума. Ощущение собственной социальной неуспешности, непрестижности своего крайне затратного и высокоинтеллектуального труда приводит к латентной протестности и пассивности в работе. Безусловно, данные проблемы имеют тенденцию к воспроизводству и накоплению, передаваясь учащимся в ходе учебного процесса, снижая их возможности на современном образовательном и производственном рынке. Данные потери, как правило, не включаются в обычные объемные показатели результатов производства или же другой экономической активности и не воспринимаются как чистый экономический ущерб, хотя в действительности, на наш взгляд, его величина недооценивается и весьма значительна.

Основным же методом исследования проблемы человеческого капитала с позиции образования стало экспертное интервью руководителей организаций и предприятий и анкетный опрос их сотрудников, которые разделялись нами на две самостоятельные группы: лица с высшим и без высшего профессионального образования (ВПО). Экспериментальная выборочная совокупность составила 435 человек в возрасте от 20 до 50 лет. Из них 200 человек с высшим образованием. В качестве экспертов в исследовании принимали участие 35 руководителей организаций и предприятий разного типа, непосредственные работодатели респондентов. Исследование было проведено на территории Республики Бурятия в течение 2005–2006 гг.

Определение человеческого капитала как совокупности воплощенных в человеке способностей, знаний, умений, квалификаций, мотивов, действий позволяет вычленить основные критерии анализа вклада высшего образования в развитие человеческого капитала [8]. В рамках нашего исследования такими показателями являлись уровень знаний, умений и навыков, полученных специалистами в процессе обучения, личностная направленность, потребность в самоактуализации, мобильность специалистов с ВПО и без ВПО, уровень доходов по основному месту работы.

На сегодняшний день рынок труда предъявляет достаточно высокие требования к уровню подготовки кадров. Постоянно возрастает спрос на специалистов, обладающих широким спектром как профессиональных, так и личностных компетенций.

Руководители предприятий в ходе экспертного интервью выделили ряд наиболее важных, на их взгляд, компетенций, которые должны быть сформированы у молодого специалиста. Это коммуникативность, профессионализм, умение планировать свою деятельность, аналитические способности, компьютерная грамотность. Большинство из представленных компетенций относится к сфере общекультурного уровня, который задается высшим образованием.

Следовательно, несмотря на достаточно широкий спектр отраслей и высокую дифференциацию видов трудовой деятельности, требующих различных умений и навыков, потребность предприятий в специалистах с ВПО будет продолжать расти. В наиболее высокотехнологичных, престижных и высокооплачиваемых профессиональных сферах предпочтение будет отдаваться выпускникам вузов.

Полученные данные показывают, что наибольшее количество специалистов без ВПО работают в оптовой и розничной торговле (24 %), промышленности (18 %), жилищно-коммунальном хозяйстве (12 %), т. е. большинство сфер их деятельности требует специальных умений. В то время как лица с высшим образованием чаще задействованы в сферах, требующих более широких компетенций: в органах внутренних дел, армии, органах безопасности (21,7 %), в федеральных и местных органах самоуправления (10,8 %), сфере образования (12,7 %). Важным, на наш взгляд, является то, что примерно  $\frac{1}{5}$  выпускников трудоустроились в органы внутренних дел, безопасности, армию. Это свидетельствует как о высоком уровне подготовки специалистов, так и о том, что в данной жизненно важной и для страны в целом, и для каждого его гражданина в частности сфере стремительно происходит ориентация на наращивание и развитие человеческого потенциала как резерва саморазвития.

Анализ распределения специалистов по типу предприятий также свидетельствует о том, что в более выигрышном положении находятся выпускники вузов. Около половины выпускников (52 %) работают на государственном предприятии, в то время как среди лиц без высшего образования их доля составляет 35 %. Еще 19 % выпускников заняты в крупном бизнесе, в то время как среди лиц без ВПО бизнесменов только 8 %. На мелких и средних негосударственных предприятиях занято 54 % лиц без ВПО, в то время как с высшим образованием – 39 %. Это косвенно свидетельствует о более высоком образовательно-квалификационном уровне лиц с ВПО по сравнению с лицами без ВПО.

Еще одним показателем образовательно-квалификационного уровня специалистов является самооценка уровня знаний, умений, навыков специалистов с ВПО и без ВПО. Он оценивался на основе данных структурированного интервью респондентов с высшим и средним образованием.

Примерно половина специалистов с ВПО оценивают уровень собственных теоретических знаний, практической подготовки и компьютерной грамотности как высокий, в то время как среди специалистов без ВПО только около 25 % опрошенных оценивают свой уровень как высокий, большая же часть – как средний. В то же время более половины специалистов без ВПО (54 %) оценивают уровень своей практической подготовки как высокий, в то время как среди специалистов с ВПО только 40 % относят себя к профессионалам с высоким уровнем практических навыков. Следовательно, имея более широкий уровень компетенций в разных сферах, специалисты с высшим образованием обладают чуть более низким уровнем практических умений. Таким образом, полученные данные подтверждают более высокий уровень ответственности специалистов с ВПО основным требованиям руководителей предприятий (рис. 1).

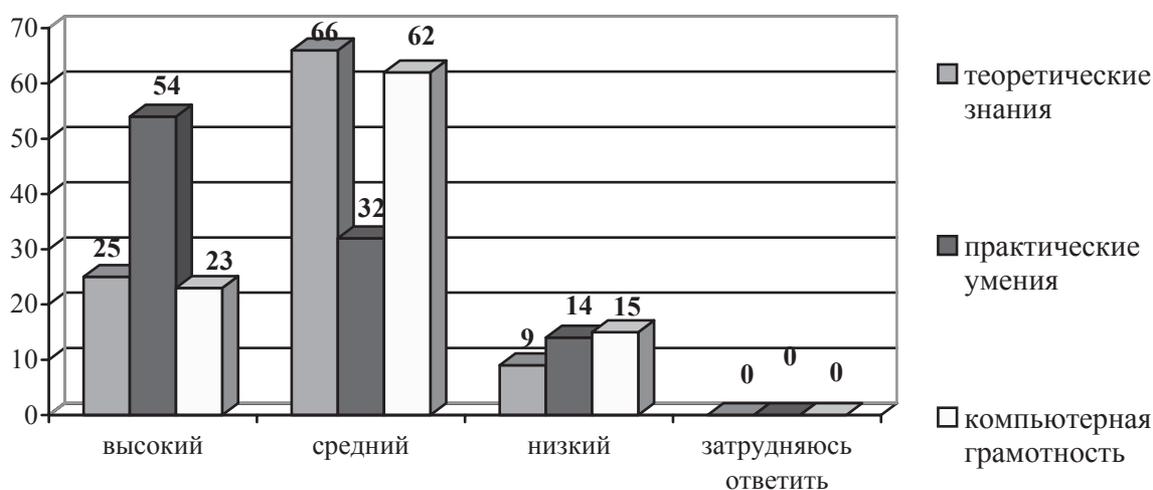


Рис. 1. Уровни потребности работодателей в профессиональных компетенциях работников с высшим образованием

Еще одним важным индикатором ценности специалистов является спрос на них у работодателей. Анализ мнений непосредственных потребителей человеческого капитала – руководителей предприятий и организаций – показал, что в современных компаниях упор делается на высококвалифицированные кадры (рис. 2). При найме на работу в свою организацию руководители отводят фактору наличия высшего образования крайне важную роль: 77 % потенциальных работодателей отдают предпочтение лицам с высшим образованием и лишь 23 % отводят ему второстепенную или незначительную роль.

В ходе исследования был проведен сравнительный анализ времени, затраченного на поиски работы лицами с ВПО и без ВПО (табл. 1). Количественный анализ полученных результатов, на первый взгляд, свидетельствует о том, что лица с ВПО проявляют более высокий уровень активности в поиске работы (42 % специалистов с ВПО имели работу еще во время учебы в вузе, в то время как среди лиц без ВПО доля работающих во время учебы составляла всего 10 %).

Таблица 1

Активность в поиске работы лиц с высшим и без высшего профессионального образования

Сроки трудоустройства на работу	Лица с ВПО, %	Лица без ВПО, %
Работал к моменту окончания учебного заведения	42	10
Сразу же после выпуска	17	57
В течение месяца	7	12
В течение полугода	18	13
В течение года	9	4
Другое	5	4

Однако, на наш взгляд, более корректно учитывать при анализе полученных данных возрастно-психологические характеристики респондентов, так как на момент поступления в учебные заведения респонденты находились в разных возрастных периодах развития (старшем подростковом – 15 лет – лица без ВПО, и юношеском – 17 лет – абитуриенты вузов), и уровень личностной зрелости, самосознания, идентичности у них различный. К концу обучения в училище (через 2–3 года) лица без ВО достигают юношеского возраста, в котором происходит более глубокая идентификация человека, в том числе и профессиональная, получают навыки своей первой профессии и устраиваются на работу. В то время как студенты вузов еще в процессе обучения в вузе овладевают определенным уровнем профессиональных и личностных компетенций и на третьем-четвертом курсе вуза становятся привлекательной для работодателей рабочей силой.

Данный тезис подтверждается тем, что сразу после окончания учебного заведения лица без ВПО нагоняют по активности трудоустройства лиц с ВПО, а в дальнейшем уровень их актив-

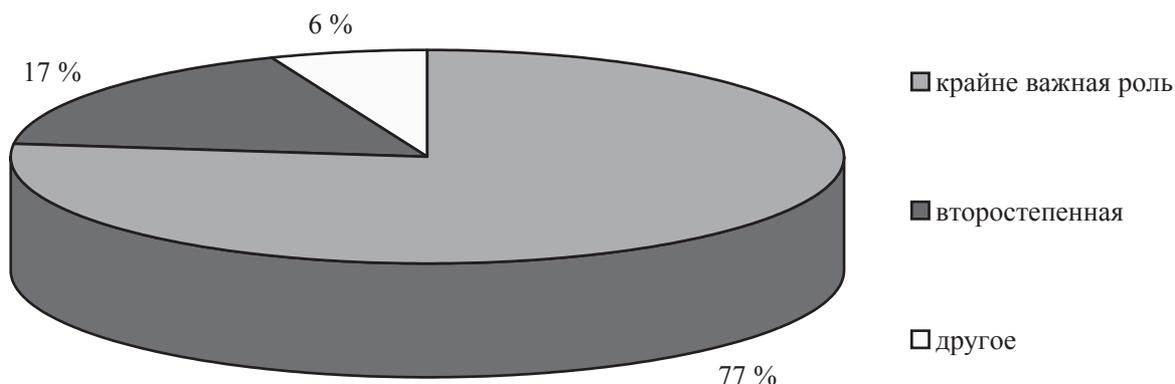


Рис. 2. Значимость высшего профессионального образования для работодателей

ности совпадает. Таким образом, можно говорить, что уровень активности в процессе трудоустройства в большей степени является индивидуальной, личностной характеристикой специалиста и в меньшей зависит от уровня его образования.

Одним из важных индикаторов активности, мобильности и компетентности специалистов является их карьерный рост. Полученные в исследовании данные позволяют установить взаимосвязь между уровнем образования сотрудника и его профессиональным статусом. Значительная часть выпускников смогла повысить свой должностной статус именно благодаря получению высшего образования.

Анализ полученных данных показал, что произошло снижение доли выпускников, имеющих должность, не требующую квалификации (с 11 до 5 %), и снижение доли специалистов (с 70 до 55 %) с одновременным ростом доли управленцев среднего (с 12 до 16 %) и высшего звена (с 7 до 24 %). В то же время для респондентов без высшего образования максимально достижимый карьерный рост чаще относится к категории специалистов, только 11 % переместились с должности специалиста на должность управленца среднего (с 2 до 10 %) и высшего (прирост с 0 до 3 %) звена. Таким образом, очевидно, что высшее образование стало своеобразным трамплином, который позволил значительно продвинуться по карьерной лестнице.

Продвижение по карьерной лестнице сопровождается не только новым статусом, но и увеличением оплаты труда. Следовательно, одним из наиболее важных показателей карьерного роста является уровень заработной платы. В рамках проведенного исследования динамика заработной платы специалистов с ВПО и без ВПО стала одним из индикаторов вклада образования в рост человеческого капитала. Для анализа данного показателя был зафиксирован размер заработной платы специалистов сразу после окончания учебного заведения и в настоящий момент.

Значительная доля респондентов без высшего образования получает сразу после окончания учебного заведения менее 2 000 руб. в месяц, в то время как среди выпускников значительная доля (54 %) получает от 2 000 до 5 000 руб. в месяц. Таким образом, уже на момент окончания вуза немногим более половины опрошенных с ВПО сумели найти достаточно хорошо оплачиваемую работу, в то время как уровень зарплаты лиц без высшего образования после окончания учебного заведения был значительно ниже. В высокодоходных группах, на момент окончания учебного заведения, численность респондентов в обоих случаях незначительна (соответственно 3 и 4 %).

Анализ динамики заработной платы в целом характеризуется ростом дохода у всех участников исследования. Для лиц без высшего образования характерно перераспределение из наиболее многочисленного на момент первой работы первого уровня заработной платы (до 2 000 руб.) в более доходные группы. Однако начиная с четвертого уровня заработной платы (5 000–6 999 руб.) доля респондентов без высшего образования остается незначительной и не достигает доли респондентов – выпускников.

В группе специалистов с высшим образованием зафиксирована активная вертикальная мобильность: наибольший прирост в заработной плате характерен для уровней заработка от четвертого (5 000–7 000 руб.) до седьмого (15 000–30 000 руб.). Доля выпускников, которые на момент окончания вуза имели уровень заработной платы менее 2 000 руб., сократилась с 14,5 до 3,3 %, что подтверждает влияние высшего образования на уровень заработной платы специалиста. В высокодоходных группах (от 10 000 до 60 000 руб.) также очевидно преимущество выпускников вуза. Доля респондентов без высшего образования, принадлежащих к высокодоходным группам, возросла с 4 до 10 %, в то время как для лиц с высшим образованием произошло увеличение с 3 до 15 % (в пять раз).

Общественное положение и благополучие субъекта определяются его принадлежностью к определенному социальному классу. Большую часть населения развитых европейских стран составляет средний класс, обладающий набором определенных статусных характеристик. Средний класс представлен как специалистами высокого уровня образования и культуры, что позволяет им выполнять высококвалифицированную работу или руководить фирмой (юристы, адвокаты, менеджеры-профессионалы и т. д.), так и лицами, имеющими свое дело, профессиональный профиль которого не требует высокого уровня образования, – владельцы небольших магазинов и других торговых предприятий, бензоколонок, транспортных контор и т. п.

В соответствии с предложенным способом определения среднего класса по месячному доходу и по социальному статусу (И. Березин) проанализируем общественное положение наших респондентов (табл. 2).

Таблица 2

Распределение доходов лиц с ВПО и без ВПО

Слой среднего класса	Респонденты с высшим образованием, %	Респонденты без высшего образования, %
Верхний (1 200–500 \$/мес.)	4	2
Средний (500–250 \$/мес.)	35	18
Нижний (250–160 \$/мес.)	32	29
Количество респондентов (%), принадлежащих к среднему слою	71	49

К среднему классу по доходному признаку относится большинство участников исследования с высшим образованием (71 %) и чуть менее половины лиц без высшего образования (49 %). Однако если по профессиональному критерию к среднему классу могут быть отнесены все участники исследования, имеющие соответствующий доход, то лишь 13 % респондентов со средним либо среднеспециальным образованием отвечают требованиям данного критерия.

При этом основная часть выпускников вуза относится к среднему слою среднего класса – это ядро российского среднего класса, в данной группе преобладают относительно высокооплачиваемые профессионалы, наемные работники: менеджеры, инженеры, аудиторы, консультанты и т. д. Чуть меньшее количество респондентов как с высшим, так и без высшего образования (32 и 29 %) относится к нижнему слою среднего класса, этот слой формируют рядовые рабочие и служащие относительно благополучных предприятий и отраслей промышленности: нефтяной промышленности, энергетики, транспорта, связи, машиностроения и т. д. Что касается верхнего слоя среднего класса, где представлены как граждане, получившие доходы от собственности и предпринимательской деятельности, так и высокооплачиваемые профессионалы, то доля принадлежащих к нему выпускников вуза в два раза превышает долю респондентов без высшего образования. Следовательно, наличие высшего образования значительно чаще способствует достижению высокого социального статуса субъекта.

Исходя из определения качества жизни как восприятия индивидом своего положения в жизни [6] мы использовали для сравнительного анализа качества жизни лиц с ВПО и без ВПО результаты их самооценки по следующим параметрам: общественное положение, благополучие, доступность информации, самозанятость, престиж работы. Лица с ВПО оценивают себя гораздо выше по всем параметрам, чем лица без ВПО. Средний показатель совокупного индекса (И) составляет для лиц с ВО 157 единиц. Он превышает среднюю отметку, позитивно характеризуя положение в обществе. Показатель совокупного индекса для человека без ВПО равен 103 единицам и носит негативный характер.

Использованный для анализа данных характеристик совокупный индекс самооценок качества жизни лиц без высшего образования принимает довольно низкое значение (меньше 100), особенно по таким показателям, как общественное положение, благополучие, престиж работы. Только по показателям «самозанятость» и «доступность информации» он чуть выше и приближается к 120. Для лиц с ВПО показатели совокупного индекса по всем параметрам превышают 120, а по показателям «престиж работы» и «доступность информации» приближаются к верхней границе.

Таким образом, специалист с ВПО занимает гораздо более высокое положение в общественной иерархии, выпускники вузов в большей степени удовлетворены своим положением в обществе и статусом, чем лица без ВПО. Конкурентные преимущества экономики в современных условиях напрямую связаны с накопленным в стране и задействованным человеческим капиталом. Именно люди с образованием, квалификацией, профессиональным опытом

определяют возможности и границы необходимых перемен. Следовательно, приоритетным источником экономической динамики становятся инвестиции в человека. Выпускники вуза по сравнению со своими сверстниками, не имеющими высшего образования, обладают более высоким уровнем сформированности как профессиональных, так и личностных компетенций, более высокой активностью на рынке труда, они лучше ориентируются в информационном потоке, мотивированы к дальнейшим инвестициям в человеческий капитал.

### Список литературы

1. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: СПбУЭФ, 1999.
2. *Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: Учеб. пособие* / Под общ. ред. В. П. Колесова, Т. Маккинли. М.: Права человека, 2002.
3. Гаузнер Н., Иванов Н. Инновационная экономика и человеческие ресурсы // *Мировая экономика и международные отношения*. 1994. № 3. С. 3–7.
4. *Человеческая ориентация социального и научно-технического прогресса* / Отв. ред. А. Т. Москаленко. Новосибирск, 2002. Ч. 1, 2.
5. *Анализ социально-экономических и рыночных процессов в Республике Бурятия*. Улан-Удэ, 2006. 109 с.
6. *Намсараев С. Д.* Концепция развития образования в Бурятии. Улан-Удэ, 2001.
7. *Намсараев С. Д.* Национально-региональная система образования: теория и практика. Улан-Удэ, 1996. 240 с.
8. Дятлов С. А. Экономика образования в условиях переходного периода. СПб.: СПбУЭФ, 2003.

*Материал поступил в редколлегию 12.05.2007*

**G. D. Biliktueva, P. G. Danzanov**

### **The Problem of the Men's Capital in the Development of Educational Market**

The following article is devoted to the problem of functioning of the modern educational market and its influence on the quality of the men's capital in the regional economy. Theoretical and practical aspects of the development of the men's capital are analyzed on the base of two sociological research works. The authors using the outcomes of these projects makes a thorough problem analysis of the labor market in the Republic of Buryatia.