

# ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИИ

С. А. Иванов, Н. Н. Шестакова

*Институт проблем региональной экономики РАН, г. Санкт-Петербург*

*ivanov.s@iresras.ru; nnshestakova@gmail.com*

Рассуждая об индивидуальном человеческом капитале, один из классиков этой теории (человеческого капитала) лауреат Нобелевской премии Г. Беккер высказался следующим образом: «инвестиции в человеческий капитал делаются всю жизнь, с тех пор как человек рождается и до самой смерти, к ним относятся прежде всего расходы на образование, поддержание здоровья, миграцию, связанную со сменой места работы...»<sup>1</sup>. Спектр позиций инвестирования, сформулированный Г. Беккером, остается актуальным и по сей день, дополняясь современными разработками, касающимися, среди прочих, и аспектами инвестирования в коллективный/групповой человеческий капитал, включая человеческий капитал территорий.

Так, в настоящее время исследователи выделяют следующие направления инвестирования в человеческий капитал территорий:

- расходы на образование населения;
- расходы на сохранение и поддержание здоровья населения;
- расходы на мобильность населения;
- расходы на поиск информации о ценах и доходах;
- расходы на рождение детей и уход за ними;
- расходы на фундаментальные научные исследования;

а также и некоторые другие [например, потерянные в период обучения заработки студентов (Кендрик, 1978), затраты на безопасность (Корчагин, 2005) и т. д.].

Как правило, ключевое место признается за тремя первыми позициями из приведенного перечня. Это: расходы на образование, сохранение и поддержание здоровья, а также миграцию населения. А. А. Цыренова справедливо отмечает: «Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются инвестиции в здоровье и образование человека. Общее и специальное улучшают каче-

---

<sup>1</sup> *Becker G. Human Capital. N. Y.: Columbia University Press, 1964.*

ство, повышают уровень и запас знаний, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста»<sup>2</sup>.

При этом базовыми (и наиболее разработанными в методологическом и методическом плане на сегодняшний день) считаются именно расходы на образование (общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на производстве).

Так, известный российский специалист в области исследования человеческого капитала Р. И. Капелюшников утверждает: «в практическом смысле (так уж терминологически сложилось) под инвестициями в человеческий капитал принято понимать затраты на образование, производственную подготовку, приобретение опыта, так как именно они представляют собой специализированные виды деятельности по формированию знаний, навыков и умений»<sup>3</sup>.

Постараемся выделить наиболее «провисающие» или не решенные до сих пор моменты в их «привязке к источникам финансирования».

Так, к числу необходимых и достаточных условий финансирования в человеческий капитал, обуславливающих соответствующие механизмы инвестирования, следует отнести:

- во-первых, преодоление хронического <бюджетного> недофинансирования системы образования и фундаментальной науки (как источника знаний, транслируемых впоследствии через систему образования). Как отмечается в документе «Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика»: «Россия имеет определенные преимущества над странами близкого уровня развития в области формирования человеческого капитала: национальные системы образования и культуры все еще находятся среди лидеров. Однако этот ресурс неосмотрительно растрачивается: устойчивая тенденция недофинансиро-

---

<sup>2</sup> Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. С. 13.

<sup>3</sup> Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе // Современное образование как драма идей: Материалы Первых Сабуровских чтений (25 февраля 2010 г., Москва) / Федеральный институт развития образования. М., 2010. С. 17–38, 19; Капелюшников Р. Эволюция человеческого капитала в России: 1990–2000 гг. [Электронный ресурс]. Презентация (ноябрь 2010 г.): URL: <http://www.myshared.ru/slide/141523/>

вания этих систем (как бюджетного, так и частного) и быстрая деградация фундаментальной науки, выступающей драйвером профессионального образования, могут привести Россию в рассматриваемом периоде к утрате этих преимуществ. Задача восстановления и закрепления сравнительных преимуществ в области образования и культуры является первоочередной для стратегии развития России, как с позиции обеспечения экономического роста, так и для устойчивости социальной политики»<sup>4</sup>;

- во-вторых, пересмотр общественного договора в части подготовки квалифицированных кадров современного уровня. Действительно, в этом смысле следует говорить о неадекватных получаемому из системы образования продукту вложениях хозяйствующих субъектов/работодателей, дополняемых исторически сформированным отношением к системе образования. Иначе говоря, в настоящее (постперестроечное) время хозяйствующие субъекты по инерции, как и в советский период, продолжают «бесплатно» получать подготовленные системой образования кадры разных уровней квалификации, большей частью не вкладывая каких-либо средств в их обучение;

- в-третьих, важно отметить и то, что фактическое «безинвестиционное» обеспечение хозяйствующих субъектов кадрами сопровождается высказыванием работодателями своего недовольства уровнем и качеством отечественного профессионального образования. Об этом свидетельствуют, например, результаты ежегодного опроса работодателей по вопросам их положения на рынке труда, взаимосвязи профессионального образования и рынка труда, потребностей в сотрудничестве (2012 г.), согласно которым уровень профессиональных знаний выпускников высших учебных заведений, оцененный максимально высоко из всех уровней профподготовки, получил всего 3,8 балла (по 5-балльной шкале). При этом по умению переучиваться, осваивать новое руководители предприятий выставили выпускникам вузов выше 4 баллов, которые также оказались наивысшим показателем среди всех уровней профессионального образования<sup>5</sup>. В последние годы в

---

<sup>4</sup> Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика: Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. (2012 г.). [Электронный ресурс]. URL: [http://www.nisse.ru/business/article/article\\_1878.html?effort=9](http://www.nisse.ru/business/article/article_1878.html?effort=9)

<sup>5</sup> Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения: Информ. бюл. НИУ ВШЭ. М., 2013. С. 24.

направлении достигнутого общественного договоры в части подготовки кадров происходят некоторые подвижки, направленные на вовлечение в этот процесс бизнес-сообщества путем приобщения сектора реальной экономики к разработке профессиональных стандартов, составлению учебных планов и программ, а также другими традиционно сложившимися способами;

• в-четвертых, коррекции – помимо изменения общественного договоры в части подготовки квалифицированных кадров – требует и отношение работодателей к персоналу, работникам хозяйствующих субъектов. Вот что отмечает по этому поводу А. А. Цыренова: «<...> в условиях трансформации институциональной среды применение концепции человеческого капитала в российских фирмах сопряжено с рядом трудностей: традиционным взглядом на персонал как на объект затрат, отсутствием мотивации руководства на развитие и обучение персонала<...>»<sup>6</sup>. И далее: «Нестабильность и неопределенность российской институциональной среды, неэффективная модель российского корпоративного управления ориентирует хозяйствующих субъектов на стратегию выживания, краткосрочную сиюминутную личную выгоду, игнорирование долгосрочных целей развития предприятия. В этих условиях концепция развития человеческого капитала фирмы далека от реалий существования сегодняшних российских предприятий и фирм <...> такой подход достался в наследство от прежней административно-командной системы, где человек рассматривался как "рабочая сила", "человеческий материал" <...> лишь как дешевый ресурс, который нужно использовать, но не развивать»<sup>7</sup>. Между тем, как оказывается, теоретические изыскания не всегда соответствуют доступной информации из источников периодических статистических наблюдений. Таковая содержится, например, в уже указанном опросе работодателей (рис. 1)<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Цыренова А. А. Указ. соч. С. 67–68.

<sup>7</sup> Там же. С. 65–66.

<sup>8</sup> Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения: Информ. бюл. С. 36.

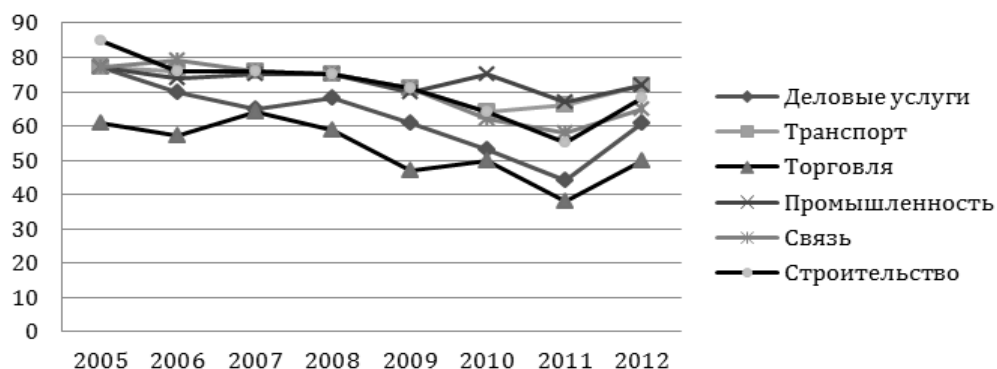


Рис. 1. Динамика доли предприятий различных сфер деятельности, проводивших переподготовку, повышение квалификации, стажировки работников (в % от всех опрошенных предприятий)

В частности, приведенные данные указывают на то, что практически на каждом 6–7-м предприятии, вошедшем в число опрошенных, имели место различного рода мероприятия по развитию человеческого капитала. Наибольшую активность в этом плане традиционно демонстрировали предприятия транспорта, строительства и промышленности (2/3 предприятий отрасли), наименьшую – отрасль торговли. При этом любопытно привести распределение категорий персонала, занятого на предприятиях, относительно участия в этих мероприятиях (табл.).

Таблица  
Изменение доли предприятий отрасли, осуществляющих мероприятия по переподготовке и повышению квалификации персонала: 2008 и 2012 гг. (в % от числа всех предприятий)

Категории персонала	Промышленность		Связь		Строительство		Торговля		Транспорт		Сфера деловых услуг	
	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.
Руководители	45	56	43	58	41	45	22	35	42	45	33	50
Специалисты	51	57	52	66	49	59	30	37	46	50	51	58
Служащие	32	30	27	32	25	28	25	23	31	29	19	20
Квалифицированные рабочие	60	56	35	32	45	46	25	25	56	48	6	7

Источник: Проблемы кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения. С. 39.

Данные табл. указывают на то, что мероприятия по развитию человеческого капитала реализуются преимущественно для работников, занимающих руководящие посты, и специалистов, хотя в промышленности, строительстве и на транспорте довольно высока и доля повышающих квалификацию квалифицированных рабочих. Преобладающими формами переобучения и повышения квалификации выступают внешние формы организации программ переподготовки и повышения квалификации: курсы в институтах и учебных центрах, что происходит на фоне снижения доли обращающихся к высшим и особенно средним и начальным учреждениям профессионального образования.

Вероятно, расхождения в информации между теоретическими изысканиями и прикладными данными следует искать в недостаточной доступности последних. Тем не менее думается, что инвестирование в уже вовлеченный в общественное производство человеческий потенциал (его переподготовку и повышение квалификации) следует признать активным, фактически функционирующим каналом, – каналом, направленным на поддержание адекватного современному состоянию экономики человеческого капитала.

Пятым моментом, на котором следует, по нашему мнению, остановиться, является необходимость коррекции неравномерности распределения образовательных учреждений различных уровней по территории страны в части сверхконцентрации их в одних регионах и критической их недостаточности в других. Вероятно, в данном случае с точки зрения механизмов решения проблемы полезно было бы обратиться к так называемому советскому опыту, согласно которому в стране предпринимались попытки разработки <оптимальных> схем размещения, в частности, учебных заведений начального профессионального (тогда профессионально-технического) образования. Правда, следует оговориться, что эти попытки так и не были до конца реализованы.

И последняя позиция или группа позиций, которые следовало бы осветить применительно к теме инвестирования в человеческий капитал, – это совокупность проблем, определяемых менталитетом российского населения. В данном контексте мы имеем в виду сбалансированность вложений в человеческий капитал по образовательным уровням и формам с учетом такой экономической категории, как окупаемость затрат (примером тому может служить достаточно высокий уровень

не востребованности выпускников высших учебных заведений на фоне становящейся критической нехватки квалифицированных рабочих, что подробнее будет рассмотрено ниже).

Так, немаловажным условием, определяющим восприимчивость институциональных изменений населением и <руководством и персоналом> хозяйствующих субъектов сектора реальной экономики, является необходимость учета специфической российской ментальности. В частности, по этому поводу академик Д. С. Львов высказывался следующим образом: «Предпосылки стабилизации и экономического роста следует искать на более глубоком институционально-ментальном уровне функционирования общества, группы, индивида... экономические предпосылки для будущего развития России заложены в ее гигантском социально-экономическом потенциале. <...> во-первых, богатые природные ресурсы России, особенности ее географического положения, во-вторых, высокий интеллектуально-нравственный потенциал и творческий уровень населения и, в-третьих, исключительная адаптивность как российского общества в целом, так и отдельных его индивидов. Возможность общественного и индивидуального приспособления к самым тяжелым условиям жизни»<sup>9</sup>.

В то же время, как отмечает А. А. Цыренова: «Если западно-европейская ментальность, обусловившая экономический рост, формировалась на протяжении столетий, то для торжества рыночной модели в России необходима глубокая трансформация институциональной среды, не только создание формальных институтов по западному образцу, но и продолжительная во времени трансформация менталитета, основанная на синтезе западной, российской и восточной культур»<sup>10</sup>. В этой связи, с точки зрения институциональных изменений в социальном пространстве региона в части предотвращения оппортунистического поведения как населения, так и <руководства и персонала> хозяйствующих субъектов, целесообразной представляется широкомасштабная разъяснительная кампания относительно сути новых/вновь вводимых социальных институтов, предваряющая либо сопутствующая происходящим процессам и комментирующая новые условия об-

---

<sup>9</sup> Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. авт. кол.: Д. С. Львов, А. Г. Поршневу; Гос. ун-т упр-я; Отделение экономики РАН. М.: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2002. С. 175.

<sup>10</sup> Цыренова А. А. Указ. соч. С. 49.

ществленного договора в той или иной области, в том числе и в сфере образования.

Еще одним аспектом проблемы ментальности российского населения является, по нашему мнению, исторически сформировавшееся отношение общества к различным уровням образовательных учреждений. Последнее, как известно, выражается в массовом стремлении к получению высшего образования, по всей вероятности представляющее собой реализацию отложенных возможностей и ожиданий «советского периода» и происходящее за счет сокращения других уровней профессионального образования, особенно остро – начального профессионального образования (рис. 2<sup>11</sup>). Последнее в настоящее время находится в по-настоящему критическом состоянии.

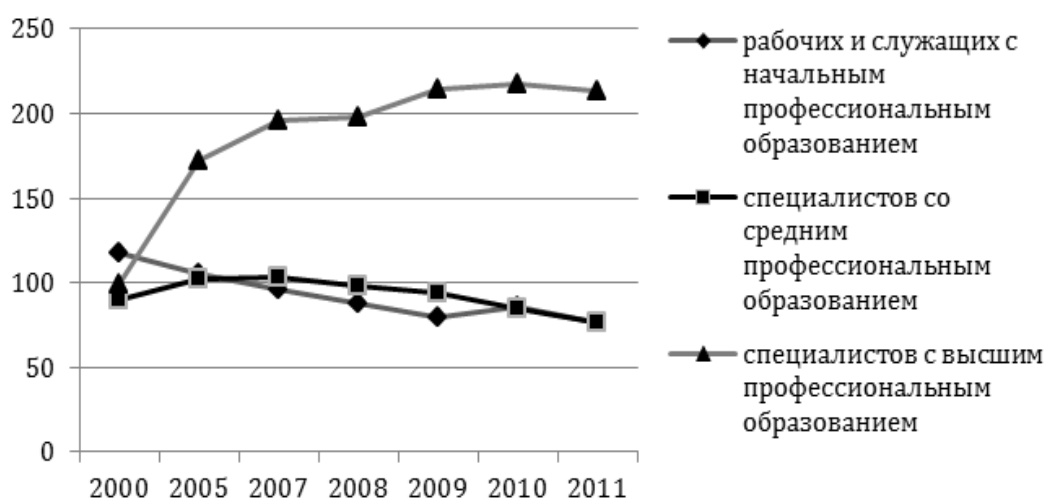


Рис. 2. Динамика выпуска рабочих, служащих и специалистов, обучающихся по программам начального, среднего специального и высшего профессионального образования, в расчете на 10 тыс. занятых в экономике, чел.

В то же время, по данным, например, Р. И. Капелюшникова и А. Л. Лукьяновой, основанным на результатах Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ):

<sup>11</sup> Построено на основе: Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000–2011 гг. (по данным федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования): Информ. бюл. НИУ ВШЭ. М., 2013. С. 8–9.



«Случаи переинвестирования в человеческий капитал, когда полученное образование оказывается избыточным по отношению к выполняемой работе, отмечаются примерно у каждого четвертого российского работника (в том числе у каждого четвертого обладателя вузовского диплома)»<sup>12</sup>. Те же авторы приводят и другой вариант нерационального использования инвестиций в человеческий капитал: «Случаи недоинвестирования в человеческий капитал, когда полученное образование оказывается недостаточным по отношению к выполняемой работе, встречаются несколько реже, но и они достаточно многочисленны, охватывают свыше 20% работников. В результате экономика несет двойные потери, связанные со снижением производительности труда как из-за избыточного, так и из-за недостаточного образования рабочей силы».

Представляется, что в этой связи необходимо предпринять меры государственного регулирования не столько в части перманентного недальновидного реформирования, сколько сохранения и поддержания на должном уровне ступеней средней и особенно начальной профессиональной подготовки кадров во избежание потенциально возможных кризисных кадровых проявлений в будущем периоде в ряде отраслей народного хозяйства (судостроение, машиностроение и др.). Кроме того, именно государство должно взять на себя функцию проведения широкой разъяснительной кампании относительно перспективности выбора специальностей средней квалификации, а также квалифицированных и высококвалифицированных рабочих профессий, подкрепив эту кампанию соответствующей политикой, включающей необходимые и достаточные экономические и моральные стимулы.

Таким образом, можно сформулировать обобщенные направления/пути совершенствования системы инвестиций в человеческий капитал как источник трудовых ресурсов на уровне институциональных трансформаций социального пространства:

–Создание государством оптимальных условий функционирования института образования и фундаментальной науки, гарантирование их исполнения в части как необходимого и достаточного финансирования этих институтов, обеспечения законности их функционирования, так и проведения специальных разъяснительных кампаний относительно

---

<sup>12</sup> Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Указ. соч. С. 17–38, 28.

предстоящих и текущих изменений и нововведений, в том числе институционального характера.

– Максимально возможное выравнивание территориального размещения образовательных учреждений различного уровня, формирующих базовые характеристики человеческого капитала, – в общефедеральной и региональных рамках – с точки зрения их адекватной территориальной востребованности.

– Активизация привлечения хозяйствующих субъектов сектора реальной экономики не только к финансированию подготовки потенциальных и фактически занятых работников, но и к разработке методического, материального и практического обеспечения этой подготовки.

– Укрепление взаимодействия института образования с фундаментальной наукой как источником генерации новых знаний, транслируемых впоследствии через систему образования.

– Расширение спектра сфер, учитываемых при исследовании проблемы инвестирования в человеческий капитал, с включением в их число не только традиционно рассматриваемой сферы образования, но, как минимум, сферы сохранения и поддержания здоровья.

Обязательный учет при изучении проблемы инвестирования в человеческий капитал особенностей менталитета российского общества.