

## ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ КАПИТАЛЕ

А. В. ТОЛСТЫХ

*ТОЛСТЫХ Антон Владимирович - старший преподаватель Курского института государственной и муниципальной службы (irina8054@mail.ru).*

**Ключевые слова:** человеческий капитал \* наёмный работник \* работодатель образование \* роль психологического климата \* качества работника

Для изучения представлений о человеческом капитале в 2009 г. проведен социологический опрос, в котором приняли участие 1428 наемных работников и 100 работодателей Курской области. Средний возраст опрошенных наемных работников 38 лет, из них 46,7% мужчин и 53,3% женщин. Среднее специальное образование имеют 51,9%, незаконченное высшее, высшее - 38,2%. В городе проживает - 61,1%. По самооценке, к "богатым" отнесли себя 3,6%, "бедным" - 69,1%, среднему классу - 27,3%. Около 40% работает на крупных предприятиях, 34,1% - в малом и 26,7% - среднем бизнесе. Средний возраст респондентов-работодателей - 41 год. Мужчин - 62%, 70% получили высшее, 15,6% - два и более высших образования.

23,2% наемных работников при ответе на вопрос "Как Вы понимаете значение понятия "человеческий капитал?" ответили, что это средства, вложенные в образование; 40,4% указали на приобретенные профессиональный опыт и навыки; 18,5% представляют его как уровень взаимоотношений между отдельными индивидами; 14,2% считают, что это объем усвоенной информации; 13,2% вкладывают в понятие нравственные и моральные ценности; 12,2% - психологическую подготовленность специалиста к работе; 6,0% - мотивацию вложений в развитие человеческих способностей и возможностей. Материальные и денежные средства, вложенные в физическое здоровье, отметили 4,1% опрошенных, а стремление индивида к самосовершенствованию - 2%.

Приоритеты работодателей отличаются: почти на 14,6% больше тех, кто в это понятие вкладывает опыт, навыки и на 7% - финансовые вложения в образование. Большой процент отметил вложения в развитие человеческих способностей и возможностей. В то же время меньшее значение придается ими взаимоотношениям в коллективе, психологической подготовленности работников к исполнению обязанностей. В отличие от наемных работников (2%), 14% работодателей отмечают стремление индивида к самосовершенствованию, что предполагает обеспечение с их стороны соответствующих условий. Что касается вложений в здоровье, то эта составляющая среди работодателей в 2,5 раза выше, чем среди наемных работников.

Одна из важных характеристик человеческого капитала - уровень общей и профессиональной подготовки. Важно изучить источники финансирования обучения. Исследование показало, что 74,7% наемных работников получили образование за счет государства, 63,2% - за счет средств родителей; 16,1% - обучались на деньги, заработанные самостоятельно. Редко используется кредит коммерческого банка (0,2%); прибегают к помощи родственников и друзей (0,5%). Велика доля получивших образование за счет сокращения собственного потребления - 47,3%.

Получая образование, 54,3% надеялись на повышение заработной платы в будущем, 22,8% предполагали найти в дальнейшем интересную, перспективную работу, почти столько же (21,2%) рассчитывали изменить свой социальный статус, 18,6% отдали дань моде. Более 10% не смогли устроиться на работу из-за отсутствия соответствующего образования, лишь 7,9% хотели получить дополнительные знания. Можно сказать, что мотивация вложения денежных средств в образование в значительной степени связана с коммерциализацией жизни, меньше - с развитием личности, формированием основ профессиональных знаний.

Большинство опрошенных (49,7%) ответили, что их желание получить образование сформировалось под влиянием родителей. Друзья повлияли на стремление учиться у 25,3% респондентов; воздействие родственников испытали 17,8%; самостоятельно приняли решение 39,7%. Отметим тот факт, что почти половина получили (получают) образование вынужденно, т.е. в силу воздействия каких-либо обстоятельств или под давлением родителей.

Инвестиции в человеческий капитал во многом определяются воздействием социального капитала, в данном случае родственными, дружескими связями. Кроме того, стремление людей получить одно или несколько образований нельзя однозначно объяснить исключительно желанием учиться. Чаще это зависит от сложившихся обстоятельств, например, из-за сложности устроиться на работу в соответствии с уже имеющейся специальностью. Так, из числа опрошенных чуть больше половины (58,8%) работают по специальности. 55,2% отметили, что получили второе образование потому, что не могли устроиться на работу по основной специальности. Лишь 13,8% получили (получают) второе образование, стремясь к новым знаниям. Очевидно, что мотивация вложения финансов во второе образование у большинства граждан также мало связана со стремлением повысить свой профессиональный уровень. Таким образом, человеческий капитал по качественным параметрам далек от совершенства. Причина кроется во внешних факторах: отраслевая диспропорция в экономике, а следовательно, и на рынке труда; отсутствие материального стимулирования как важного фактора роста производства, а значит и экономического роста.

При наличии сбережений 41,9% работников потратили бы средства на приобретение недвижимости; четверть респондентов израсходовала бы их на образование; 14,3% - на занятия физической культурой и спортом; 10,7% - на повышение квалификации, 5,2% - культурного уровня; 1,1% - на открытие собственного дела (бизнеса); 0,5% - приобретение финансовых активов; 18,5% израсходовали бы деньги на развлечения и путешествия. Отметим, что 55,3% инвестировали бы свой человеческий капитал в развитие его составляющих: образование, повышение квалификации, занятия спортом, повышение культурного уровня. В целом сохраняется, пусть не раскрытый до конца, национальный менталитет россиян: образованность, начитанность, наследственная духовность. При этом "духовная основа личности выступает контролирующим личностным саморегулятором"<sup>1</sup>.

По значимости предпочтений, связанных с трудовой деятельностью, личностными характеристиками индивида, работники поставили на первое место доверие сотрудников друг другу, далее - профессионализм, умение налаживать деловые связи, коммуникабельность, самореализацию, духовность и нравственность. На последнем месте оказалась корпоративная культура. Недооцененность этой категории отмечается и в ответах работодателей. Зато умение специалиста налаживать деловые контакты имеет большое значение для 65% работодателей.

Моральную атмосферу в трудовом коллективе во многом определяет руководитель организации. Поэтому в вузах следует ввести преподавание основ деловой этики и корпоративной культуры, что даст возможность в дальнейшем более рационально использовать человеческий капитал.

"Можете ли Вы предпочесть высокому заработку комфортное состояние на работе?" - в ответах на этот вопрос мнения работников разделились приблизительно поровну: 39,1% ответили "да" и "скорее да, чем нет"; 40,9% - "скорее нет, чем да" и "нет". Однако в первом случае уверенно ответили "да" на 4,5% больше тех, кто сказал твердое "нет".

---

<sup>1</sup> Куракина Л. М. Социализация и духовность: к проблеме взаимосвязи // Социально-гуманитарные знания. 2007. N 3. С. 235.

44,7% наемных работников оценили получение высшего (среднего) образования как обеспечившего им высокую заработную плату; 33,5% - карьерный рост; 27,4% - моральное удовлетворение; 21,5% - повышение социального статуса.

Наличие высшего образования как фактор успеха в работе отметили 52% работодателей. На первое место, как фактор, определяющий успешность карьеры (61%), они поставили умение общаться с людьми, налаживать деловые связи; 58% отметили образование; 51% - трудолюбие и усидчивость. Четверть респондентов считают, что карьера достигается за счет мотивации трудовой деятельности; на удачу сослались 15%; на воспитание - 13%. Протекцией свой успех объяснили 5% работодателей. Итак, в рыночной экономике, повлекшей трансформацию общественного уклада в российском государстве, умение общаться с деловыми партнерами, членами трудового коллектива зачастую превалирует над образовательным уровнем руководителей, менеджеров и иных специалистов, подчеркивая тем самым значимость социального капитала в современных условиях.

Вкладывая денежные средства, работодатели (58%) отдают предпочтение совершенствованию технологии производства. 25% готовы вложить денежные средства в повышение образовательного уровня и квалификации сотрудников организации, 19% - в обновление основных фондов. Отмечена также превалирующая роль в производственном процессе человеческого капитала по сравнению с физическим. Такие результаты можно объяснить тем, что большинство хозяйствующих субъектов в настоящее время работает в условиях использования ограниченных объемов финансовых ресурсов, что не позволяет в должной мере совершенствовать технологический процесс, внедрять в производство инновационные технологии.

Более 3/4 предпринимателей ответили, что для них в работнике важен профессионализм, 61% - исполнительность, 43% - коммуникабельность, почти треть - усидчивость и трудолюбие. Стремление повышать образовательный уровень, отстаивать свою точку зрения, убеждения, а также амбициозность менее значимы в оценке наемного работника, соответственно - 28, 13, 13 и 8%. Скорее всего, это свидетельствует о консервативности взглядов: легче работать со сложившимся профессионалом, чем повышать образовательный уровень работника. Однако 80% работодателей сделали выбор в пользу "умных" работников, имеющих собственное мнение по всем вопросам, а не "послушных", безынициативных. Эти предпочтения формируют качество человеческого капитала, повышая роль интеллекта, уверенности в себе, самовыражения как составляющих элементов.

Из предложенных шести вопросов о первоочередных вложениях денежных средств, 76% работодателей назвали повышение образовательного уровня и квалификации работников; 40% - улучшение физического здоровья; 34% - формирование командного духа компании, корпоративной культуры; 19% - изменение внешнего вида сотрудников; 12% - повышение эрудиции, культуры работников.

В решении проблем служебного характера более четверти работодателей в конфликтной ситуации готовы подписать заявление работника об увольнении или не отреагировать на сложившуюся ситуацию, а 36% - предпринять меры по удержанию (сохранению) работника. Повысить заработную плату согласны 15% работодателей. В общей сложности 70% из них понимают значимость человеческого капитала как фактора развития компании и готовы урегулировать разными способами ситуации, негативно отражающиеся на его объеме и качестве.

Что касается количественной оценки, то большая часть работодателей (54%) готовы выделить, в пределах разумного, любую сумму на повышение образовательного уровня и квалификации работника, представляющего интерес для компании. Остальные могли бы предоставить не более 100 тыс. рублей.

Выявлена взаимосвязь между успешной деятельностью организации и уровнем образования её сотрудников: более половины опрошенных считают, что эта связь очевидна, почти треть ответили - скорее да, чем нет. Лишь 9% не отметили влияния образования на результаты деятельности их компании. Интересен тот факт, что работодатели отдают предпочтение подготовке специалиста определенного профиля высокой квалификации в стенах своей организации, а не приобретению его за деньги со стороны.

Большинство предпринимателей считает, что рост производства товаров и услуг в России на 50% определяется человеческим капиталом, 19% оценивают его ещё выше.

Отсутствие взаимосвязи между уровнем образования и экономическим развитием работодатели объясняют незначительной заинтересованностью специалистов в результатах труда. 48% указали на отсутствие государственного заказа на подготовку специалистов определенного профиля; 46% причиной называют прием специалистов на работу "по звонку", знакомству; 28% объясняют это диспропорцией в отраслевой структуре экономики; 24% отметили низкое качество образования, полученного в средних и высших профессиональных учреждениях; 20% - отсутствие нравственных устоев, духовности, идеологии в обществе, энтузиазма на работе; 14% - низкий уровень трудовой дисциплины, исполнительности работников.

Итак, большинство опрошенных в обеих категориях занятого населения воспринимают понятие "человеческий капитал" в традиционной трактовке: запас знаний, навыков, мотиваций. При этом отмечается тенденция утилитарного подхода работодателей к наемным работникам, проявляющаяся в пренебрежении здоровым психологическим климатом в коллективе, нежелании воспитания бесконфликтности, что косвенно указывает на недооценку корпоративной культуры и этики.

Изучение социальных аспектов человеческого капитала позволяет выработать новые подходы по совершенствованию организации труда и производства, улучшению психологического климата, повышению эффективности инвестиционных вложений в образование и культуру.