

Технологии повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал в условиях реформы образования в России

© 2009 О.Н. Покусаев

Московский государственный университет путей сообщения (МИИТ)

Проводится анализ факторов, влияющих на эффективность инвестиций в человеческий капитал, и предлагаются пути повышения эффективности инвестиций на основе государственно-частного партнерства государства, вуза, студента и работодателя в условиях реформы образования в России.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в образование, система “бакалавр - магистр”, партнерство студента, работодателя, учебного заведения.

В современной действительности человеческий капитал (ЧК) стал важнейшим фактором развития экономики. Сегодня все больше компаний, чей основной капитал формируется именно за счет человеческого. Это “интеллектуальные” компании, на балансе которых нет станков и производственных помещений, а их основной актив составляют люди.

К примеру, рыночная капитализация компании “Майкрософт” на 1 августа 2001 г. составила 380 млрд. долл., при этом собственный капитал компании составил 47,289 млрд. долл., т.е. примерно в 8 раз меньше.

В данной связи все большее распространение находит практика публикации специального отчета о человеческом капитале как дополнение к стандартной отчетности, поскольку отсутствие этой информации не позволяет сформировать достоверное мнение о компании, о ее инвестиционной привлекательности. Очевидно, что дальнейший переход к экономике знаний только усилит отмеченную тенденцию. В современной науке “человеческий капитал” стал одним из самых актуальных объектов исследования. Его специфическая “человеческая” природа требует неординарных подходов к анализу, в то время как “капиталистическая” основа заставляет находить формализованные конкретные решения, интегрированные в классические модели экономики, финансов и различных видов учета. Это порождает множество вопросов, касающихся способа отражения человеческого капитала в отчетности компании, формы и способа его измерения, инвестиционной отдачи и многих других.

Основной формой инвестирования в человеческий капитал является образование, поэтому вопросы эффективности неразрывно связаны с технологиями взаимодействия работодателя и образовательных учреждений. Эффективное взаимодействие работодателя, студента и учебного учреждения в сочетании с адаптиро-

ванными образовательными технологиями дает максимальный эффект от инвестиций.

Реформа образования по переходу к двухуровневой системе заставляет искать новые формы взаимодействия этих сторон, в особенности в отраслевом образовании. Указанные обстоятельства дают веские основания полагать, что актуальность данной темы будет только возрастать, а предложенные в статье решения могут найти свое применение на практике.

Как следует из названия статьи, данная тема складывается из нескольких частей:

- 1) понятие человеческого капитала;
- 2) формы инвестирования в человеческий капитал и существующие методы его измерения;
- 3) показатели эффективности инвестирования в человеческий капитал;
- 4) пути повышения эффективности в человеческий капитал.

1. Известно несколько определений человеческого капитала, наиболее подходящее, на наш взгляд, следующее: человеческий капитал - это запас знаний, навыков, компетенций и способностей, воплощенных в человеке, которые могут использоваться им в процессе экономической деятельности. Это определение рассматривает человеческий капитал в контексте его экономического рационального использования. Словосочетание “человеческий капитал” - не метафора, а строгое научное понятие, которое полностью соответствует стандартному определению капитала, выработанному экономической наукой.

Отличительная черта человеческого капитала - неотделимость от личности своего носителя. Человеческий капитал можно только “арендовать” (наняв работника), поскольку в современных (нерабовладельческих) обществах сам человек не может быть предметом купли-продажи. Фактически человек передает свой капитал (подобно обычному капиталу) в платное временное пользование предпринимателю или менеджеру и полу-

чает с этого доход. Поскольку человеческий капитал не существует без самого человека, то он вынужден "присутствовать" по месту его использования. В остальном человеческий капитал подобен физическому: он представляет собой благо длительного пользования, но с ограниченными сроком службы; он, как и любой другой исчерпаемый ресурс, требует расходов по "ремонту" и содержанию; он может морально устаревать еще до того, как произойдет его физический износ; его ценность может расти и падать в зависимости от изменений в предложении взаимодополняющих производственных факторов и в спросе на их совместные продукты. Амортизацию человеческого капитала можно хорошо отследить на примере работы преподавателя или консультанта, чьим продуктом является лекция. Сама амортизация - это процесс постепенного переноса стоимости основного средства на себестоимость продукции с целью его последующего обновления, т.е., когда основное средство устаревает морально или физически, фирма накопит ресурсы, достаточные для покупки нового, и тем самым обеспечит принцип непрерывности деятельности. Так же и здесь. Лектор производит и продает лекцию, однако если он не будет получать новые знания и умения, то через некоторое время он постепенно придет к производству невостребованной лекции как по содержанию, так и по форме подачи материала. Иными словами, со временем, если лектор не начнет обновление своих знаний и умений, его человеческий капитал обесценится. Это означает, что лектору в процессе деятельности необходимо закладывать амортизационные отчисления в стоимость своей лекции с целью последующего прохождения повышения квалификации, дополнительного обучения, продолжения научной деятельности и т.п. Более того, с возрастом, скорее всего, существенную часть амортизационных отчислений придется потратить на физическое восстановление, т.е. на поправку здоровья.

2. Инвестиции в человеческий капитал, подобно любым другим инвестициям, предполагают, что человек жертвует чем-то меньшим сегодня ради получения чего-то большего завтра. Но поступать так он станет только в том случае, если рассчитывает, что его затраты окупятся и вернутся с отдачей.

Под основными инвестициями в человеческий капитал чаще всего понимаются затраты на образование и производственную подготовку, поскольку именно они представляют собой специализированный вид деятельности по формированию знаний, навыков и умений.

Следует отметить, что различают общее и специальное образование. Общее образование подразумевает получение знаний и умений широкого профиля, имеющих ценность для фирм из различных отраслей экономики, а специальное образование имеет ценность для конкретной компании. Как правило, специализированные знания работник получает непосредственно на рабочем месте. В то же время существующая система отраслевого образования (к примеру, железнодорожного) по ряду специальностей подразумевает получение специализированных знаний, свойственных деятельности узкого числа компаний, а если учесть монополизированность железнодорожной отрасли (ОАО "РЖД"), то можно сказать, ценных для конкретной компании. В условиях рынка, с позиции теории человеческого капитала, индивиду нецелесообразно платить за специальную подготовку. В контексте экономической целесообразности он вполне логично согласится оплатить общее, имеющее рыночную цену образование, а специальную подготовку должна оплачивать компания. При этом государству надлежит субсидировать получение преимущественно общего образования, хотя при подготовке кадров для государственных странобразующих компаний (таких, как ОАО "РЖД") возможно субсидирование на получение специального образования. Это следует учитывать при выработке технологий взаимодействия работника, работодателя и учебного заведения.

Инвестиции в образование складываются из нескольких частей: во-первых, это непосредственно плата за обучение, а во-вторых, это издержки индивида в форме потерянных заработков, которые он понес вследствие невозможности работать в период обучения. Самая существенная часть инвестиций представлена в форме потерянных заработков. Сегодня учебный процесс последних курсов обучения позволяет студентам работать, что существенно удешевляет образование за счет отсутствия такой компоненты, как потерянные заработки, и порождает искусственно большой спрос (за период с 1990 по 2005 г. количество студентов вузов увеличилось в 2,5 раза).

Для измерения человеческого капитала существует несколько общепринятых показателей. Один из них - количество лет, потраченных на обучение в разрезе общепринятой классификации образования. Однако есть важное обстоятельство, связанное с тем, что в разных странах программы обучения могут иметь разную продолжительность и разное содержание. Поэтому различают еще такой показатель, как грамотность

(качество человеческого капитала), характеризующий объем усвоенных знаний и навыки решения проблемных ситуаций с использованием этих знаний. Кстати, умение использовать знания в процессе решения задач имеет очень важное значение, поэтому в последнее время в образовании активно используются кейс-методы.

3. Однако мало накопить капитал, важно еще его эффективно использовать. Одной из характеристик эффективного использования человеческого капитала является соответствие полученного образования индивида занимаемой должности, уровню квалификации, дипломной специализации. В этой связи приведем статистические данные. По результатам исследования ГУ-ВШЭ “Выбор профессии: чему учились и где пригодились?”, лишь половина обладателей диплома о высшем образовании работает по специальности, при этом мужчины менее верны выбранной специальности, чем женщины. Более того, в 2007 г. среди мужчин 45% были дипломированными инженерами, но из них только 36% остались работать по специальности. Это означает, что мнение о переизбытке экономистов не совсем верно.

В реальности мы наблюдаем массовое недоиспользование инженерных кадров. Кстати, максимальную приверженность профессии демонстрируют врачи, порядка 80% работают по специальности¹.

Среди студентов ссузов картинка еще более драматичная. Сегодня порядка 40% студентов вузов и 50% ссузов учатся за счет федерального бюджета. Нетрудно оценить, насколько существенные потери несет общество и государство от неэффективного инвестирования в человеческий капитал, прежде всего, из-за его неэффективного использования. При этом следует отметить, что в сравнении со средним общим образованием выпускники ссузов зарабатывают больше на 20%, в то время как выпускники вузов на 60-70%.

Эффективное использование качественного человеческого капитала должно обеспечить высокую производительность и рентабельность для владельцев компании, а также высокие заработки для владельцев человеческого капитала. Интегральным индикатором эффективности вложений в ЧК принято считать нормы отдачи. Они показывают, на сколько процентов возрастают заработки работников при увеличении продолжительности обучения на один год. Следует отметить, что в большинстве зрелых рыночных

¹ Выбор профессии: чему учились и где пригодились? // Проблемы рынка труда: Электрон. изд. / ГУ-ВШЭ; Препринт WP3/2009/03. Серия WP3.

экономик нормы отдачи лежат в диапазоне 8-10% (в плановой экономике этот показатель составлял 1-2%). По данным за 2003 г., норма отдачи на человеческий капитал в Российской Федерации составила 10%. Сейчас в условиях кризиса, когда происходят массовые увольнения и снижается уровень заработных плат, следует ожидать временного уменьшения величины этого показателя.

Принимая во внимание вышесказанное, нами было выделено несколько факторов повышения эффективности инвестирования в человеческий капитал:

- соответствие образовательных программ и технологичных потребностям экономики и конкретным работодателям;
- востребованность работника на предприятии в соответствии с его накопленным потенциалом знаний, навыков и компетенций;
- на стадии принятия решения об инвестировании качественный отбор абитуриентов или студентов (если речь идет о дополнительном обучении либо о целевой подготовке), обладающих достаточной базой знаний и способностей для эффективного усвоения знаний;
- наличие заинтересованности (или мотивации) у сторон: у работодателя - в работнике и его эффективном использовании, у вуза - в адаптации программ и надлежащем отборе студентов, у студента - в обучении и трудоустройстве у работодателя.

4. Наиболее удачной формой, обеспечивающей данное взаимодействие в сегодняшних условиях, является трехстороннее государственно-частное партнерство, которое должно реализовываться по определенному алгоритму.

Для тех вузов, которые еще не перешли на систему “бакалавр - магистр” и выпускают специалистов, мы предлагаем использовать следующую технологию: вуз за счет средств студента или за счет государственного бюджета производит обучение студента в соответствии с госстандартом. Далее совместно с работодателем вуз формирует дополнительную программу обучения в соответствии с требованием бизнеса и осуществляет отбор студентов, соответствующих поставленным задачам. В свою очередь, работодатель выполняет ряд требований по эффективному использованию потенциала данных студентов - будущих работников. Студент осваивает дополнительные специальные знания, навыки и трудоустраивается.

Важно отметить, что, с позиции теории человеческого капитала, экономически рационально, чтобы данная дополнительная образовательная программа полностью финансировалась ра-

ботодателем, осуществлялось инвестирование в специальный человеческий капитал. Для того, чтобы снизить издержки в форме потерянных заработков, целесообразно интегрировать в программу обучения ограниченную возможность работы студента у работодателя-заказчика. Также логично производить данное обучение на 5-м курсе, при этом скорректировав темы дипломных работ под конкретное работодателя.

Для тех вузов, которые перешли на систему «бакалавр - магистр», данная технология реализуется для студентов, имеющих диплом бакалавра. При этом не исключается параллельное обучение студента по программе магистратуры. Надо сказать, что в данном случае предложенная форма обучения и взаимодействия будет реализовывать задачу присвоения бакалавру специалитета, необходимого отраслевому работодателю. В то же время, как отмечалось выше, такое обучение не заменяет магистратуры, а является ее важным дополнением. При этом для того, чтобы обеспечить постепенный отбор студентов для подобных программ, целесообразно организовать среди студентов «профессиональные клубы», где будет проис-

ходить концентрация мотивированных студентов, осуществляться их первичный отбор.

Следует отметить, что предложенные технологии были успешно апробированы в Московском государственном университете путей сообщения в рамках реализации программы «Авторский класс».

В заключение важно еще раз подчеркнуть: проблема неэффективного инвестирования в человеческий капитал заключается в отсутствии должного взаимодействия между учебными заведениями и работодателями. В результате крупные компании создают собственные корпоративные университеты и учебные центры, ссылаясь на неповоротливость образования. В реальности образование, действительно, не имеет мобильности и нечувствительно к быстроменяющемуся рынку, да это и невозможно.

В данной связи целесообразно продолжить постепенный переход к системе, когда государство дает общее образование, а потребность в специалитете реализуется на основе механизма партнерства студента, работодателя и учебного заведения в форме дополнительной программы обучения.

Поступила в редакцию 06.04.2009 г.