

## ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

*В статье предложены основные направления исследований человеческих ресурсов в системе образования. Определены характеристики и качества личности, наиболее востребованные в условиях рыночных отношений; обозначены основные специализированные структуры, занимающиеся вопросами управления человеческим капиталом, выделены основные субъекты деятельности в сфере управления человеческими ресурсами в образовании.*

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, человеческий капитал, система образования, адаптивность, креативность, толерантность.

V.T. Kovalevich, I.A. Kovalevich, A.A. Mashanov,  
O.V. Shaydurova, M.V. Rostovtseva

## BASIC ASPECTS OF HUMAN CAPITAL RESEARCH IN THE EDUCATION SYSTEM

*The main directions of the human resource research in the education system are offered in the article. The personality characteristics and traits mostly required in the market conditions are determined, the main specialized structures dealing with human capital management issues are shown, the main subjects in the field of human resource management in education are revealed.*

**Key words:** human potential, human capital, education system, adaptability, creativity, tolerance.

Известно, что система образования, связанная с решением проблем не только настоящего, но и будущего страны, оказывается в эпицентре деятельности, направленной, употребляя современную терминологию, на формирование человеческого капитала как главного ресурса инновационной экономики постиндустриального общества.

Применительно к нашей стране проблема человеческих ресурсов решается в достаточно драматическом контексте. Связано это с тем, что предшествующая система распределительных отношений при всей значимости идеологических установок на тип всемерно развитой личности проблеме качества человеческих ресурсов решала недостаточно конструктивно.

Одна из фундаментальных проблем теории человеческого капитала – это сложность его измерения, обусловленная, в первую очередь, неоднозначностью структуры человеческого капитала и его составляющих. Важнейшим измерителем человеческого капитала в мире выступает ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала). Он представляет собой среднюю величину, состоящую из нескольких нормализованных частных индексов: индекса продолжительности жизни, индекса образования и индекса доходов. В рейтинге стран по ИРЧП, составленном на основе данных мирового Доклада о развитии человека за 2010–2013 гг., компоненты ИРЧП хорошо показывают преимущества и недостатки стран в области человеческого развития [1].

В нашей стране индекс развития человеческого потенциала в 2013 г. по сравнению с 1979 г. остался на одном и том же уровне. Главная причина такого негативного тренда – на фоне роста долголетия в подавляющем большинстве стран крайне низкий российский показатель ожидаемой продолжительности жизни. В результате страны с более низкими уровнями образования и благосостояния оказываются в рейтинге выше нашей страны. Так, например, Куба, отставая по душевому доходу почти в 1,7 раза, опережает Россию на 12 лет по долголетию, что составляет огромный разрыв для цивилизованных стран [1].

Резкое снижение ИРЧП произошло в 1990 году. А в период с 1990 по 2000 г. индекс развития человеческого потенциала снизился почти на 6 %. По расчетам специалистов, ИРЧП в России будет расти и к 2030 году достигнет значения 0,903, что будет близко к уровню 1997 года ряда европейских стран: Италии, Люксембурга, Австрии, Дании. Однако к этому времени данные страны уйдут далеко вперед.

Одной из наиболее адекватных современным реалиям концепций управления человеческим ресурсом (УЧР) является теория человеческого капитала, описанная в работах Г. Беккера (1964) и Т. Шульца (1968). Человеческий капитал, по Шульцу, представляет собой имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность и уровень жизни. На данный момент в Российской Федерации одним из ключевых институтов формирования человеческого капитала является общее и высшее образование. Если

в качестве исходной максимы принять тезис о том, что человеческий капитал не возникает вдруг, из ничего, то становится очевидным, что первой ступенью его накопления должны стать образовательные структуры, обладающие значительными, но не всегда эффективно используемыми возможностями.

И тем не менее, несмотря на очевидность решения указанной проблемы сквозь призму исследований особенностей образовательной среды, необходимо ответить на ряд вопросов:

- какие качества личности наиболее важны в условиях рыночных отношений;
- какие специализированные структуры должны заниматься этими вопросами;
- кто должен стать субъектом деятельности в сфере УЧР.

Касаемо первого вопроса следует отметить, что человеческая жизнедеятельность многогранна, а потому очень сложно дать исчерпывающую характеристику всем ресурсам, которые необходимо актуализировать, формировать и совершенствовать. Однако существует общая классификация, предполагающая, что всякий человек представляет собой единство двух начал:

- качества, задействованные «здесь и сейчас»;
- качества потенциальные, не всегда изученные и эффективно используемые.

Следует подчеркнуть, что человеческий капитал образовательного учреждения – это запас знаний, навыков и способностей людей, работающих в этом учреждении и/или сопричастных ему, обеспечивающих его благосостояние и развитие. Учитывая это, мы можем представить следующую структуру человеческого капитала, которую необходимо иметь в виду при изучении ресурсов: знания, умения, навыки, способности, здоровье, культурно-нравственный капитал и социальная идентичность. Знания, умения, навыки в свою очередь подразделяются:

- на профессиональные;
- предпринимательские;
- организационные – имеющие ценность и приобретаемые только в конкретном учреждении;
- социальные – связанные с социализацией и межличностными коммуникациями, например умение пользоваться Интернетом, знание иностранных языков, умение водить машину и т.п.

Творческие способности обеспечивают генерирование новых идей и инноваций, способности к саморазвитию и самообучению облегчают их восприятие и распространение, а также позволяют получать новые знания, умения и навыки и поддерживать их актуальность.

Моральное и физическое здоровье увеличивает «срок службы» человеческого капитала. Также здоровый человек имеет больший человеческий капитал, чем человек часто болеющий, так как время, затраченное на лечение, не использовано им на приращение человеческого капитала. Более длительный период работы повышает текущую стоимость потока будущей заработной платы и, как следствие, выгоды от каждой дополнительной единицы человеческого капитала.

Под культурно-нравственным капиталом понимаются моральные принципы, ценности, убеждения, этические нормы, которые оказывают влияние на поведение человека и определяются воспитанием, духовным развитием, уровнем образования.

Социальная идентичность способствует выявлению и проявлению способностей человека. Было уже отмечено, что если человек осознает свою принадлежность к определенному муниципальному образованию, например городу, школе, то у него могут иметь место такие мотивы, в которых проявится его заинтересованность в лучших результатах своей деятельности. К тому же субъективная причастность человека к определенной группе может обеспечить ему эффективность в коммуникациях с членами этой группы, обеспечивающих доступ к определенной информации, что в свою очередь повышает его уровень знаний, умений и навыков.

Включение в структуру человеческого капитала такого элемента, как социальная идентичность, расширяет контингент людей, объединяя не только тех, кто работает в конкретном образовательном учреждении, но и кто может быть глубоко личностно связан с ним. Это может оказать влияние и на стратегию управления развитием учреждения, в частности в формировании социальной идентичности у участников образовательного процесса. Инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены и на установление и поддержание связей с выпускниками, чтобы привлечь их человеческий капитал для развития [1].

Необходимость формирования национальной инновационной системы в России предвещает особые требования к качеству и уровню человеческого капитала. На протяжении двадцати лет авторами ведутся теоретические и практические исследовательские разработки, направленные на выявление качеств и свойств личности, представляющих тот человеческий капитал, на который можно воздействовать и использовать как эффективное средство повышения качества управления образовательным и воспитательным процессом. В результате данных разработок были определены «универсальные» качества и свойства лич-

ности, имеющие относительную ценность, т.е. приобретающие значимость в зависимости от их востребованности в тот или иной период развития общества.

К «универсальным» качествам можно отнести: адаптивность, креативность, коммуникабельность, толерантность.

В контексте проблемы формирования человеческого капитала, а также в свете последних событий в системе высшего и среднего образования особое место занимает проблема толерантности. Толерантность выступает как *социально-психологическая характеристика*, проявляющаяся не только в готовности представителей разных национальностей взаимодействовать с представителями других этнических групп. Это свойство личности, которое проявляется в терпимости к другим с учетом их менталитета, культуры, своеобразия самовыражения [2].

В структуре толерантности как социально-психологической характеристики личности в целом можно выделить три подсистемы:

1. Когнитивную – знание человека (понятие о толерантности, процессах, характеризующихся толерантной направленностью, представление о своей жизни).

2. Эмоциональную – относительно устойчивые чувства человека к объектам, выражающиеся в эмоциональной оценке (эмоционально-ценностные отношения к людям, чужому мнению, этническим вопросам, своим связям, чувствам).

3. Деятельностную – предрасположенность к тому или иному типу социального поведения, основой которого является понимание, сотрудничество; общая направленность деятельности человека относительно объектов и явлений социальной значимости, выстраивание путей достижения жизненных планов.

Адаптивность – это специфическое отношение, разрешающее противоречия, возникающие в процессе социальной адаптации и, соответственно, в процессе социализации учащихся в вузе. Формирование социально-психологической адаптивности предполагает систематическое, всестороннее изучение психолого-педагогических и социальных факторов, вызывающих трудности социальной адаптации студентов в вузе, создание соответствующих условий для обеспечения ее успешности через разработку комплекса учебно-методических мероприятий на весь период обучения в вузе, касающихся всех форм профессиональной подготовки студентов. Результатирующими эффектами этого будут являться: высокий уровень положительной мотивации к успешному профессиональному обучению, направленность на активный, творческий поиск в преодолении трудностей, адекватное восприятие предлагаемой социальной роли и эффективное выполнение социальных функций, высокий уровень развития коммуникативных способностей личности. Следует подчеркнуть, что ведущая роль в этом направлении принадлежит психолого-педагогическим, социологическим службам, которые в своей деятельности должны быть нацелены на разработку технологий управления адаптацией студентов в вузе [3].

Креативность – способность порождать новые идеи, отклоняться от традиционных способов решения задач. Креативность можно развить у человека с любыми задатками, но важно начать еще с детства. Креативность зависит от влияния среды, формируется при развитии у человека осознания собственной индивидуальности, при положительном подкреплении проявлений креативности и других связанных с воспитанием и социализацией факторов. Если человек использует природные данные и развивает их, то он становится одаренным. Но быть одаренным не значит стать успешным, стать профессионалом. Это лишь возможность, которую надо использовать, развивая свои навыки и овладевая знаниями, постоянно тренируясь.

Закономерно возникает вопрос: кто должен заниматься развитием и накоплением человеческого капитала?

Безусловно, это в первую очередь социальная среда, которая окружает индивида и обладает необходимыми ресурсами, позволяющими формировать названные качества. По нашему мнению, именно образовательной среде принадлежит данная прерогатива [4].

В этом отношении следует отметить, что обучение только тогда эффективно, когда оно строится как методическая система. Понятие «методическая система» рассматривалось многими исследователями, которые предлагали свое видение этой категории педагогической науки. Мы будем понимать методическую систему как совокупность взаимосвязанных элементов, структуру, компонентами которой являются цели обучения, содержание обучения, методы обучения, формы и средства обучения. Все составляющие методической системы обучения выступают в тесном единстве – всякое изменение одного из них влечет за собой изменение других составляющих и всей системы в целом [2].

Таким образом, перед высшей школой встает задача проектирования методических систем, обеспечивающих формирование будущей профессиональной компетентности студентов, учитывающих ее структурный состав. В свою очередь, такое проектирование требует разработанных концептуальных подходов, опирающихся как на общенаучную, так и на частную педагогическую методологию [5].

В качестве методологических оснований проектирования педагогических технологий и методических систем, на наш взгляд, должны выступать:

- системный подход, позволяющий рассматривать обучение во взаимосвязи его составляющих, целью которого является формирования компетентности как совокупности элементов целостной системы личности студента;
- деятельностный подход, направленный на применение активных технологий и методов обучения в формировании компонентов профессиональной компетентности личности;
- личностно ориентированный подход, определяющий студента как субъекта самопознания и саморазвития в процессе учебной деятельности;
- компетентностный подход, определяющий цели и результаты образования;
- работы по психологии профессиональной деятельности, способствующие исследованию качеств личности выпускника вуза;
- психолого-педагогическая теория контекстного обучения как основа профессиональной направленности предметной подготовки в высшей школе;
- психолого-педагогические исследования познавательных процессов и учебной мотивации;
- теория междисциплинарных связей и междисциплинарной интеграции в школе и вузе, образующая одну из основ формирования профессиональной компетентности студентов;
- исследования по использованию информационно-коммуникативных технологий в обучении, позволяющие выделить предметное поле интеграции обучения различным дисциплинам и информационно-коммуникационным технологиям.

Наконец, необходимо ответить на третий вопрос, связанный с определением субъекта деятельности в сфере УЧР. Ими должны и могут стать в первую очередь:

- педагоги и руководители различных сегментов образовательной среды;
- родители;
- учащиеся;
- государство.

Результирующим этапом целенаправленных воздействий на формирование человеческого капитала будет являться его сравнительная оценка, демонстрирующая степень эффективности таких воздействий.

В экономической литературе используется большое разнообразие подходов и методов оценки человеческого капитала. При определении величины человеческого капитала применяются как стоимостные (денежные), так и натуральные оценки [6].

Одним из наиболее простых является способ, использующий натуральные (временные) оценки, измерения человеческого капитала (а именно образования) в человеко-годах обучения. Чем больше времени затрачено на образование человека, чем выше уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала он обладает. При этом учитывается неодинаковая продолжительность учебного года в течение анализируемого периода, неравнозначность года обучения на разных уровнях образования (например, среднее образование в школе и высшее образование в университете).

Разработан целый ряд других подходов, что свидетельствует об актуальности проблемы и одновременно об известной степени ее изученности [7]. Среди них можно назвать следующие:

1. Принцип капитализации будущих доходов, основанный на положении о так называемом «предпочтении благ во времени». Суть метода заключается в том, что люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящем времени, чем такую же сумму или набор благ в будущем.

2. Метод оценки фонда образования, в котором используются два основных подхода:

– Подсчитываются фактические затраты на образование, осуществленные в течение того или иного длительного периода времени. За этот период, отделяющий время получения образования от момента подсчета, последовательно увеличивается и сам уровень образования, а также возрастает стоимость обучения. С учетом соответствующих корректив возрастного оборота рабочей силы и смертности населения можно построить ряды показателей фонда образования, представляющие собой кумулятивную сумму всех прошлых фактических затрат за вычетом средств, затраченных на обучение лиц, уже выбывших к моменту исчисления из состава рабочей силы населения [8].

– Производится оценка реальной производительной ценности того запаса знаний, навыков, умений, опыта, которыми обладает рабочая сила в определенный отрезок времени. Исследователи предлагают ряд других подходов для оценки человеческого капитала [4].

3. Метод расчета прямых затрат на персонал.

4. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала.

5. Метод перспективной стоимости человеческого капитала.

6. Оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса.

Измерения человеческого капитала обычно неточны, но сам по себе процесс измерения необычайно важен.

Для решения данной проблемы в СФУ на кафедре социальных технологий была создана «команда», включающая в себя руководство школы, учителей и представительство университета (кафедры), выполняющих функции стратегического направления деятельности, контролирующих его процесс, а также студентов, магистрантов, преподавателей.

Основными видами деятельности в рамках решения проблемы управления человеческими ресурсами являются:

- 1) разработка автоматизированного пакета методик для выявления склонностей, интересов, предрасположенности учащихся к тем или иным видам деятельности;
- 2) индивидуально-психологическая диагностика учащихся девятых и одиннадцатых классов;
- 3) организация деятельности 72-часового семинара повышения квалификации учителей по программам УЧР;
- 4) организация совместных исследовательских работ (учителя и преподаватели вуза) в плане разработки тех или иных аспектов УЧР, подготовки публикаций;
- 5) проведение заключительного семинара (либо конференции) по обобщению наработанного опыта;
- 6) работа с родителями с использованием результатов диагностики и разработанными рекомендациями;
- 7) разработка индивидуальных Web-сайтов, отражающих процесс развития и личностного роста учащегося;
- 8) мониторинг профориентационных траекторий выпускников, обучающихся в школах, входящих в состав научно-образовательного комплекса.

Конечным продуктом всех проводимых работ являются:

- получение студентами эмпирического материала, используемого в исследовательской части рефератов, курсовых работ, дипломных работ, магистерских диссертаций;
- индивидуально-психологические портреты учащихся, фиксируемые в Web-сайтах (portfolio);
- сертификация учителей по 72-часовой программе повышения квалификации;
- публикация результатов исследований в конференциях разного уровня.

Как показывает опыт, конструктивны в решении актуальных проблем образования совместные проекты в системе «школа–вуз». Данная форма работы позволяет соединить теоретические подходы к проблеме и ее практическое решение.

В этом же контексте рассматривается вопрос о субъекте управления человеческими ресурсами в образовательном учреждении, разработка модели специалиста по УЧР в системе образования [5].

В течение последних двух лет кафедра социальных технологий СФУ ведет подготовку к Всероссийской научно-практической конференции «Формирование человеческого капитала ресурсами системы образования». Цель конференции: обобщить опыт работы образовательных учреждений в плане решения проблемы формирования человеческого капитала, а также привлечь к участию в ней педагогов школ, вузов, аспирантов, магистрантов, работников Управления образования и всех, интересующихся заявленной тематикой конференции.

На конференции предполагается рассмотреть наиболее актуальные, с нашей точки зрения, проблемы, от решения которых в значительной степени будет зависеть дальнейшее развитие нашего города и края, так как доклады будут ориентированы на региональный аспект. Дело в том, что подготовке докладов предшествовала большая работа по программам индивидуально-психологической диагностики, изучения реального состояния учебного процесса, социально-психологических характеристик педагогических коллективов и т.д.

Таким образом, совершенно очевидно, что решение проблем управления человеческими ресурсами на стадии среднего и высшего образования требует соответствующих решений и разработки нормативных документов в структурах власти (федеральной и региональной). Ясно, что требуются финансовые вливания и материальная поддержка системы образования. Однако только этими ресурсами (при всей их значимости) проблему не решить.

Известно, что в ряде регионов в школах, в вузах наработан позитивный опыт, при этом исследуются различные аспекты проблемы УЧР, создаются организационные структуры и т.д. Назрела необходимость обобщения имеющегося опыта и разработки управленческих решений, узаконивающих деятельность образовательных учреждений в контексте требований реальной жизни и с использованием «нематериальных», но чрезвычайно мощных ресурсов, имеющихся в арсенале образовательных систем.

### Литература

1. Звонников В.И. Инновации в подготовке кадров управления // Высшее образование сегодня. – 2011. – № 7. – С. 17–20.
2. Ковалевич И.А., Ковалевич В.Т. Управление человеческими ресурсами. – Красноярск, 2011. – 204 с.
3. Ростовцева М.В., Машанов А.А. Основные подходы к исследованию адаптивности личности // Вестник КрасГАУ. – 2012. – № 7. – С. 191–196.
4. Ростовцева М.В., Машанов А.А., Хохрина З.В. Социально-философские проблемы социализации личности в условиях информатизации российского общества // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6–5. – С. 1282–1286.
5. Учебно-методический комплекс формирования дополнительных профессиональных компетенций учителей системы среднего школьного образования как технология эффективного управления человеческими ресурсами / В.Т. Ковалевич, И.А. Ковалевич, М.В. Ростовцева [и др.] // Вестник КрасГАУ. – 2013. – № 9. – С. 311–316.
6. Ростовцева М.В. Основные аспекты формирования адаптивности в процессе социализации студенческой молодежи // Вестник Челябин. гос. пед. ун-та. – 2009. – № 11. – С. 156–166.
7. Ростовцева М.В., Машанов А.А. Философский смысл понятия «социальная адаптация» // Вестник КрасГАУ. – 2012. – № 6. – С. 288–293.
8. Машанов А.А., Ростовцева М.В., Помазан В.А. Социально-психологическая адаптивность как фактор социализации студенческой молодежи // Вестник КрасГАУ. – 2013. – № 9. – С. 316–319.



УДК 378.1

С.Н. Будякова, В.В. Павловский

### СОЦИОДИНАМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СТУДЕНТОВ АГРАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА

В статье выделены два аспекта формирования отношения студентов к обучению в университете – базовый и социально-ситуационный. Базовый аспект отражает понимание смысла образования, выраженного в ценностных представлениях студенческой молодежи. Социально-ситуационный аспект подразумевает изменение базовых характеристик у студентов под влиянием экономических, политических, социальных и других факторов.

**Ключевые слова:** студенты как социальная группа, типы личностей, система ценностей, высшее образование, гражданственность, менталитет, архетипы социальной реальности.

S.N. Budyakova, V.V. Pavlovsky

### THE SOCIO-DYNAMIC CHARACTERISTICS OF THE AGRARIAN UNIVERSITY STUDENTS

Two aspects of the student attitude formation to studying at the university - basic and socio-situational are singled out in the article. The basic aspect reflects the understanding of the education meaning expressed in the student youth value perceptions. Socio-situational aspect involves changing the student basic characteristics under the influence of economic, political, social and other factors.

**Key words:** students as a social group, personality types, value system, higher education, civic consciousness, mentality, social reality archetypes.

---

Исследование проблем социального развития российских студентов является действительно актуальной и «вечной» темой в силу целого ряда причин. Вот только некоторые из них. Современные государство и общество направляют большие силы и материальные ресурсы на постоянное расширенное воспроизводство дипломированных специалистов, новых поколений интеллектуалов, достойных граждан, развитых личностей. И это происходит в условиях острой и жесткой межгосударственной и внутренней конкуренции, борьбы за молодежь, «кражи» молодых специалистов.