

Противоречия развития человеческого капитала в условиях формирования в России экономики, основанной на знаниях

В.П. Моргунов, соискатель, Оренбургский ГИМ

Человеческий капитал – сложный и многогранный фактор развития. Изучением проблемы развития человеческого капитала занимались такие отечественные и зарубежные учёные, как Дж. Гэлбрейт, Г. Беккер, Э. Денисон, Р.И. Капелюшников, Н.М. Плискевич, О.И. Шкаратан, И.В. Соболева, Ю.А. Корчагин, Е. Бузгалин, Д. Крылов, Е. Балацкий, Н.В. Зубаревич и др. Развитие человеческого капитала в экономике, основанной на знаниях, нам представляется как процесс взаимовлияния и взаимопроникновения: новая экономика предъявляет определённый набор требований к человеческому капиталу, который обновляет и обогащает экономику. Человеческий капитал способен оказывать позитивное влияние на темпы и качество экономического роста не сам по себе, а при условии его эффективного использования и, напротив, может тормозить экономическое развитие.

Исследование данной проблемы позволило нам выявить ряд противоречий, которые непосредственно влияют на развитие, воспроизводство, накопление, усложнение человеческого капитала в экономике, основанной на знаниях, его эффективную отдачу.

Наиболее значимым, по нашему мнению, является противоречие между уровнем накопления и запаса человеческого капитала и степенью его эффективного использования.

Мы полагаем, что одна из важнейших причин данного противоречия заключается в социально-экономических изменениях переходного этапа, вызвавших массовое обесценение и нарушение процессов накопления человеческого капитала. В то же время даже высокого качества человеческий капитал, накопленный в предшествующий период и объективно пригодный в новых условиях для применения и конвертации в высокий доход, будучи не поддержанным социальным капиталом, оказывается либо не востребованным, либо не получает адекватную своему качеству денежную оценку.

Фундаментальными причинами выступают особенности экономических преобразований в России, отрицательно отразившиеся на накоплении не только массового, но и элитного человеческого капитала, отбросив его по уровню жизни на десятилетия. На наш взгляд, ситуация осложнилась тем, что период системной трансформации в России совпал по времени с развитием глобализации, новой экономики, ростом сектора высокотехнологичных услуг,

требовавших принципиально нового человеческого капитала. В этот период времени законсервировать человеческий капитал, сохранить его, не употребляя по назначению, было более чем проблематично, а во многих случаях просто невозможно.

Формой проявления рассмотренного противоречия является наличие в РФ достаточно большого научно-исследовательского потенциала и наряду с этим низкой результативности использования этого потенциала (что наглядно видно при сравнении рейтингов ведущих стран и России). В России работают 8,9% от общего числа учёных мира, по этому показателю Россия занимает четвёртое место, уступая лишь США (22,8% научных сотрудников), Китаю (14,7%) и Японии (11,7%) [1]. Однако запас человеческого капитала РФ составляет лишь 10–20% от уровня США, который можно оценивать как недостаточный. Анализ его количественных, качественных и рейтинговых оценок отражает противоречивость процессов его накопления и использования.

Существенное значение имеет противоречие между фактическими и желаемыми запасами человеческого капитала, которые имелись у каждого человека. Показателем, измеряющим объёмы накопленного специфического человеческого капитала, является специальный стаж, т.е. время, в течение которого человек работает на данном рабочем месте, в данной фирме. В России он составляет сейчас около 7 лет против 10–12 лет в странах Западной Европы и Японии. Обратная сторона этого явления – высокая текучесть российской рабочей силы: в период с 1995 по 2005 г. свыше 40% работников сменили профессию. По показателям оборота рабочей силы Россия оставляет позади все другие переходные экономики. В России пик заработков достигается где-то между 35 и 40 годами (на Западе – 50 лет плюс-минус 5 лет), т.е. на 10–15 лет раньше [2]. Это означает, что старшие поколения уже никогда не восполнят утраченный ими специфический капитал и российской экономике придётся ещё долгое время жить в условиях его явной недостаточности.

Специфичным для российской экономики является противоречие между уровнем подготовки специалистов высшей школой и требованиями экономики знаний. Высшее образование России пока ещё не является поставщиком высокоподготовленных специалистов для экономики знаний. Так, система образования России долгое время ориентировалась на предоставление узко-

специализированных технических навыков в ущерб общим знаниям и умениям; имевшиеся у работников знания и навыки были нерыночными и обладали экономической ценностью лишь в специфическом институциональном контексте плановой экономики.

Ещё одна причина данного противоречия, как нам представляется, заключается в низком управленческом ресурсе, качестве образования менеджеров и дефиците навыков управления, особенно в сфере управления проектами и инновациями. Выпускникам вузов не хватает квалификации в области управления прорывными проектами, организации командной работы, руководства рабочими группами, абсолютно необходимых для внедрения новых технологий. Это привело к тому, что университеты и институты перестали выступать в качестве фильтров профессиональной пригодности людей.

Мы склонны считать, что один из ключевых элементов запаса человеческого капитала — это вклад затрат собственного труда обучающихся. Следовательно, отсутствие систематической и серьёзной учёбы в вузе чревато потерей самой способности к обучению. Между тем в развитых странах вузы не только проводят селективный отбор студентов по критерию профессиональной пригодности, но и участвуют в формировании интеллектуальной элиты общества. Так, деловая и политическая элита Великобритании во многом представлена Оксфордом и Кембриджем, а элита США — университетами «Лиги плюща». В России ничего подобного пока нет. Исследование, проведённое в 2008 г. рейтинговым агентством «РейтОр», показало, что 1150 представителей высших эшелонов системы государственного управления представлены 411 вузами страны, т.е. управленческая элита России не локализована в ограниченном числе лучших университетов, а хаотически «размазана» по второразрядным вузам страны [3].

Противоречие между уровнем развитости креативного класса в стране и ограниченными возможностями эффективно использовать его потенциал определяется тем обстоятельством, что Россия, по оценкам международных экспертов, потенциально располагает вторым (после США) по численности креативным классом в мире — около 15 миллионов человек. Но по показателям, отражающим роль этого класса в жизни общества и в экономике, Россия занимает лишь 25-е место (по официальным данным, он составляет примерно 25% населения страны) [4].

Причина возникновения данного противоречия кроется прежде всего в миграции за рубеж представителей элитного класса — учёных, исследователей, специалистов высокотехнологичных отраслей, творческой интеллигенции, талантливых менеджеров и финансистов. За

период рыночных преобразований существенно снизились уровень и качество жизни представителей науки. Многие перспективные проекты, программы и инновационные направления остаются нереализованными.

Формой проявления данного противоречия выступает масштабная интеллектуальная миграция. Потеря высококвалифицированных специалистов креативного класса привела к тому, что российское общество, затрачивая значительные финансовые ресурсы на подготовку учёных, менеджеров, специалистов, банкиров, представителей творческой интеллигенции, не только не получает ожидаемой отдачи в виде развития страны, но и безвозвратно теряет затраченные средства. По сути дела, страна инвестирует средства в развитие человеческого капитала за рубежом.

Причины возникновения противоречия между процессом наращивания и отдачи (выгод) инвестиций в человеческий капитал, на наш взгляд, уходят корнями в плановую экономику: идеологические препоны, невыездность российских учёных, отгороженность от Запада, загубленные исследовательские направления и научные школы, невозможность для многих носителей специфического человеческого капитала получения всесторонней информации в сфере их интересов за рубежом в дореформенный период.

Ещё одной причиной выступает низкий престиж научного и исследовательского труда, который ставит под вопрос целесообразность осуществления усилий по повышению своего научного и квалификационного статуса. По оценкам экспертов, заработная плата российских учёных по сравнению с доходами научных специалистов развитых стран Запада ниже в 40–50 раз. Можно выделить и крайне слабое государственное финансирование прикладных и фундаментальных знаний (в 2013–2014 гг. расходы федерального бюджета на науку и образование сокращены с 5% до 3,2%).

Данное противоречие выразилось в падении престижа и девальвации труда учёного и исследователя.

Экономика знаний требует от работника восприятия новшеств и постоянного генерирования новых идей: чем больше времени работников уходит на достижение новизны, тем эффективнее работает человеческий капитал. Так, при 10-процентном повышении уровня образования производительность возрастает на 8,6%, следовательно, образование становится высокопроизводительной формой капитальных вложений.

Принципиальное значение для России приобретает противоречие между достаточно высоким качеством человеческого капитала и низкими темпами роста производительности труда.

Источниками данного несоответствия выступают прежде всего отсталые методы организации производства, морально устаревшие технологии, неудовлетворительное качество управленческого ресурса, низкие трудовые мотивации и культура труда.

Отмеченное противоречие проявилось в резком падении качественных и количественных характеристик квалификационного состава кадров, необходимых для обеспечения приемлемых темпов экономического роста.

Способ разрешения данного противоречия – это инновационно-активный сценарий, предполагающий более выраженное развитие российской экономики в направлении формирования постиндустриального уклада и экономики знаний, поэтому темпы увеличения производительности труда должны составлять в среднем 6,0–6,2% в год.

Производительность труда российского рабочего в 4 раза ниже, чем американского, и сегодня составляет 27% от уровня США. Производительность труда в России почти в 5 раз ниже, чем в развитых странах: каждый миллион долларов в ВВП России зарабатывают 57 человек (в США – 154,9 млн трудоспособного населения, ВВП в 2010 г. – 14,256 трлн долл., каждый миллион ВВП зарабатывают 11 человек). В среднем по странам ЕС данный показатель варьируется в пределах от 11 до 14 человек. Производительность труда в РФ в 2009 г. была в 3,3 раза ниже, чем в США (табл.) [5].

Как видно по таблице, средняя производительность труда (27,6 тыс. долл.) в России выше среднемировых показателей (21,9), однако эти показатели для России значительно повышают нефтегазовые доходы, дающие весомый вклад в ВВП. Чтобы довести нынешний ВВП с 14,2 тыс. долл. до 30 тыс. долл. на человека к 2020 г., нужны темпы не менее 6% в год. Ни одной стране не удалось удвоить свой ВВП менее чем за 20 лет (уровень роста ВВП для стран Европы и Америки составляет 4%, поэтому сравняться с ними по производительности труда Россия сможет не раньше 2024 г., только если ВВП будет расти на 10% в год; при 6% – к 2054 г., а при 8,4%, которые предполагает Всемирный банк, это будет уже в конце века [5]).

Важное прикладное значение приобретает противоречие между уровнем и качеством подготовки профессионально-квалификационных кадров системой профессионального образова-

ния и новыми возрастающими квалификационными требованиями к работникам со стороны потенциальных инвесторов и работодателей.

Причиной возникновения данного противоречия послужили трансформационные процессы переходного периода, которые фактически уничтожили прежнюю структуру занятости, сложившуюся в плановую эпоху, а значительная часть человеческого капитала оказалась бесполезной.

Формой проявления данных диспропорций следует считать структурные дисбалансы, крайне низкую профессиональную мобильность, практическое отсутствие ротации кадров, технологическую безработицу, негибкость к изменяющимся условиям рынка труда, приведшие к острой нехватке одних категорий рабочей силы и избытку других её категорий.

Падение престижа и невостребованность многих профессий, создающих знания, отсутствие понятия об успехе учёного, врача, учителя, инженера (или, по крайней мере, отсутствие достойной оплаты их успеха) привели к перепроизводству людей с высшим образованием, к деиндустриализации и натурализации хозяйства. С другой стороны, образовалась нехватка трудовых ресурсов, как квалифицированных, так и неквалифицированных.

Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда России привёл к тому, что вакантные рабочие места вынуждены занимать непрофильные специалисты, получившие дополнительные навыки во время работы. Это, в свою очередь, сказывается на качестве выполняемой работы на предприятиях и на темпах роста экономики в целом.

Для экономики знаний нужен человеческий капитал с высоким квалификационным ресурсом: бессмысленно ставить к сложному, иногда уникальному оборудованию работников, не обладающих должной квалификацией или недобросовестно относящихся к труду. Такое понятие, как «профессиональная мобильность специалиста», определяется не только его способностью менять свою профессию, место и род деятельности, но и умением принимать самостоятельные и нестандартные решения, направленные на повышение уровня своего профессионализма, а также способностью быстро осваивать новую образовательную, профессиональную, социальную среду, управлять своей карьерой.

На основе проведённого нами исследования можно констатировать, что за годы реформ в

Динамика производительности труда по ВВП

| Страна | Производительность труда, тыс. долл | | | | |
|----------------|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | 1996 г. | 1999 г. | 2002 г. | 2006 г. | 2009 г. |
| Россия | 14,1 | 12,3 | 16,2 | 23,6 | 27,6 |
| США | 49,7 | 60,5 | 70,3 | 86,7 | 90,53 |
| Средняя в мире | – | – | – | 20,3 | 21,9 |

России нарастало отношение к человеку как к объекту неоправданных затрат, а не как к объекту, инвестирование в который представляет собой вклад в будущее. Негативные последствия такого рода недооценок человеческого капитала проявляются повсеместно, как на индивидуальном, микро-, мезо-, так и на макроуровне. Представленный комплекс противоречий и системных диспропорций в качественном составе, структуре и динамике человеческого капитала России, а также способы их разрешения есть часть концептуального подхода к формированию

в России экономики, основанной на знаниях, где человеческий капитал – главный фактор инвестиционного развития.

Литература

1. Доклад Всемирного банка об экономике России. 2006. № 13. URL: <http://www.worldbank.org.ru/>
2. Корчагин Ю. А. Модернизация России должна начинаться с модернизации человеческого капитала. Воронеж: ЦИРЭ. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=40/>
3. Бузгалин Е. Инвесторы против профессоров: безлюдные технологии в сфере образования. URL: <http://www.kapitalrus.ru/articles/article/118/>
4. Быченко Ю.Г., Логинова Л.В. Модернизация общества и качество человеческого капитала. 2008. Вып. 2. Т. 8. С. 49.
5. Крылов Д. Почему производительность труда в России так низка? URL: <http://digest.subscribe.ru/>