

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

В.П. Моргун, 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/>