

Анализ критериев эффективности использования человеческого капитала

© 2013 Маратканова Эльвира Мирзаяновна

© 2013 Улесов Денис Васильевич

Казанский (Приволжский) федеральный университет

420008, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18

E-mail: science-kfu@mail.ru

Изучаются вопросы эффективности использования человеческого капитала как основы инновационного развития. Рассмотрена степень влияния технологических изменений, научно-технической революции, научного прогресса на масштабные социальные, экономические и исторические перемены.

Ключевые слова: человеческий капитал, эффективность, учебное заведение, качество образования.

На протяжении всего периода, в течение которого человечество стремилось ответить на вопросы о движущих силах и источниках общественного развития, лучшие умы направляли свои силы на то, чтобы определить роль самого человека в данном процессе, познать источник его творческих сил, найти наиболее перспективные пути их использования. Но особенно актуальной эта задача стала в условиях современной научно-технической революции, в результате воздействия которой качественно меняются почти все элементы производительных сил нашего общества. Технические открытия в итоге привели к тому, что общественное производство с каждым годом испытывает все меньше необходимости в вещественных ресурсах. Одновременно постоянно увеличиваются инвестиции в развитие человеческого фактора. Это связано преимущественно с тем, что гораздо снизился временной порог, который так необходим для смены технологий подготовки соответствующих кадров. Эта проблема действительно существует, хотя и носит сугубо субъективный характер. Сложившаяся на сегодня система образования в Республике Татарстан характеризуется наличием ряда противоречий. Первой причиной такого резкого спада уровня образования в стране стало то, что, свергнув коммунистическую школу и встав на путь капиталистического развития, Россия ушла от прежней системы образования. Наша страна стала механически копировать зарубежные образцы и превратилась в догоняющую державу¹.

В недалеком прошлом кардинальные технические изменения в общественном производстве происходили примерно через 30-35 лет, при этом знаний, полученных в школе, было достаточно почти на всю творческую жизнь специалистов. Сегодня средний период обновления техники, технологии снизился до 3-4 лет, а срок подготовки

специалистов возрос почти в 2 раза и составляет почти 10-12 лет. Однако известно, что даже в самых передовых компаниях в самых развитых странах человеческий капитал используется крайне неэффективно (с эффективностью 10-15 %).

Таким образом, важной задачей является качественное повышение эффективности использования человеческого капитала, которое, в свою очередь, сможет позволить резко повысить финансовую эффективность капитала и, следовательно, рентабельность компаний, рост национального богатства. Иными словами, необходимо построить систему максимально эффективного использования потенциала каждого сотрудника, а также максимально быстрого роста развития этого потенциала.

Вопросы оценки человеческого капитала, эффективности его отдачи, определения соотношения издержек на создание человеческого капитала на производство продукции, как показывает исследование литературных источников, остаются фактически не освещенными, несмотря на то, что качество человеческих ресурсов в экономической системе выступает основным фактором, который обеспечивает эффективность роста государственной экономики. Существующие в статистике показатели отражают в основном использование трудовых ресурсов, не раскрывают противоречий, к примеру, между высоким уровнем квалификации работника (умением) и низкой заинтересованностью (желанием) максимально реализовать это умение. Сложившаяся на сегодня система образования в Республике Татарстан характеризуется наличием ряда проблем, противоречий. Первой причиной такого резкого спада уровня образования в стране стало то, что, свергнув коммунистическую школу, встав на путь капиталистического развития, Россия ушла от прежней системы образования. Наша

страна стала механически копировать зарубежные образцы, превратилась в догоняющую державу.

Отсюда важнейшей проблемой методологии управления человеческим капиталом в экономической системе, направленной на инновации, является создание инструментария для оценки эффективности человеческого капитала, его использования в экономике². В данной связи авторами сформулирован комплекс критериев показателей оценки состояния использования человеческого капитала в сравнении с зарубежным опытом российской действительностью.

Тема теории человеческого капитала в настоящее время крайне важна, так как в мире возрастает роль образования, науки, усиливается значение интеллектуальной деятельности во всех сферах производства. Превалирование человеческого капитала как состава национального богатства становится все более очевидным. Все это диктует острую необходимость в исследовании ведущих условий формирования воспроизводства человеческого капитала.

Одним из показателей, который позволяет оценить человеческий капитал с качественной стороны, является показатель эффективности использования человеческого капитала, т.е. показатель того, насколько созданы условия для его функционирования.

Все большая часть исследователей считают человеческий капитал наиболее ценным ресурсом постиндустриального общества, даже более важным, чем природное либо накопленное богатство. Уже сейчас во всех государствах умственный капитал предопределяет темпы экономического развития научно-технического прогресса. Поэтому возрастает интерес общества к системе образования как основе производства капитала.

Однако к настоящему времени остаются малоисследованными особенности формирования таких важных компонентов человеческого капитала, как умения, навыки работников, интеллектуальность кадров, которые лежат в основе результативных признаков профессионализма и, соответственно, факторов роста активов знаний уровня инновационности. Отсутствуют апробированные способы оценки состояния эффективности использования человеческого капитала организаций, что, в свою очередь, затрудняет обоснование действенных механизмов мотивации стимулирования персонала.

В современном мире прогресса, науки образование начинает играть важную роль. Технологические изменения, научно-техническая революция, научный прогресс влияют на все стороны жизни общества, коренные сдвиги в техно-

логиях ведут к масштабным социальным, экономическим историческим переменам. Одним из важнейших источников человеческого капитала является сфера образования.

На мировой арене складывается единый мировой образовательный рынок. Всего два десятилетия назад наша страна являлась мировым лидером в сфере образования. С достижением успехов Советского Союза в восстановлении экономики послевоенного периода, в развитии атомной энергетики, ракетно-космических технологий все остальные страны начали перенимать наш опыт.

Вместе с тем сегодня говорить о высоком качестве образования не приходится. Согласно рейтингу лучших университетов мира, по версии QS World University Rankings 2012-2013, МГУ им. Ломоносова находится на 116-м месте, СПбГУ - на 253-м месте, Казанский федеральный университет - на 601-м месте (Рейтинг составлен по результатам оценки следующих критериев: академическая репутация; отношение работодателей к выпускникам вуза; уровень цитируемости публикаций сотрудников университета; соотношение числа студентов и преподавателей; численность в вузе иностранных студентов; численность иностранных преподавателей)³.

Таким образом, качество образования в России нельзя отнести к конкурентоспособному преимуществу на мировом образовательном рынке.

Показатель эффективности человеческого капитала неразрывно связан с качеством российского образования. Чтобы оценить качество российского образования в рамках повышения конкурентоспособности страны, необходимо рассмотреть основные составляющие всей системы образования: государственную деятельность по поддержке развития образования, равенство, доступность образования и др. Оценка уровня качества российского образования в настоящее время является особенно актуальной, поскольку многие страны сейчас заняты именно развитием человеческого капитала. Человеческий капитал включает в себя врожденные способности человека, его талант, его образование, приобретенную квалификацию.

В рамках проведенного исследования был определен индекс эффективности использования человеческого капитала (Иэичк). Для его расчета применялось множество показателей. Индекс эффективности использования человеческого капитала является отношением фактического показателя (суммы взвешенных показателей) к максимально возможному.

Так как значения показателей некоторых стран были не всегда доступны, было взято оп-

ределенное нейтральное число, которое присваивалось тем странам, данные которых отсутствовали.

Со стороны субъектов управления созданы условия для функционирования человеческого капитала, однако требуется комплекс дополнительных мер стимулирующего характера.

Качество образования в нашей стране все еще отстает от ведущих мировых держав, причем это отставание с каждым годом становится все более значительным. Подобный аргумент доказывают данные рейтинга GCI: в 2007 г. Россия занимала 45-е место, а в 2011 г. - 50-е место. На период 2012-2013 гг. Россия все еще держится на уровне "средних стран" в рейтинге GCI, занимая 52-е место из 144 стран⁴.

Вышеизложенное говорит только о том, что качество образования скорее падает, так как с каждым годом увеличивается количество желающих получить высшее образование. Спрос рождает предложение, поэтому открываются все новые коммерческие высшие заведения, которые зачастую не отвечают соответствующим требованиям. Одна из важнейших проблем связана с увеличивающимся числом частных высших учебных заведений, качество образования в которых оставляет желать лучшего.

Можно сделать вывод, что конкурентоспособность нашей страны напрямую зависит от качества образования. Исходя из вышесказанно-

го, можно выделить следующие причины отставания России от ведущих мировых держав: низкий уровень оплаты труда преподавателей; большой спрос на высшее образование; коррупция; недостаточное финансирование со стороны государства; высокая стоимость обучения; возрастающее количество студентов с синдромом "золотой молодежи", не желающих учиться, получать качественное образование; потеря популярности важных для научно-технического прогресса специальностей из-за невозможности трудоустройства, малооплачиваемости выбранной профессии; потеря стимула получать хорошее образование вследствие последующего устройства большинства студентов на рабочие места по знакомству; невозможность найти высокооплачиваемую, экономически важную работу талантливым студентам из-за отсутствия связей.

¹ Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход. М., 2003.

² См.: Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. М., 2011; Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М., 2000.

³ QS World University Rankings 2012/2013. URL: www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2012.

⁴ Данные Мирового экономического форума на 2012-2013 гг. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf.

Поступила в редакцию 04.11.2013 г.