

Кондаурова И.А. Развитие системы профессионального образования как императив качества и конкурентоспособности человеческого капитала / И.А. Кондаурова // Друкерровский вестник. – № 2. – 2017. – С. 93-104.

УДК: 331.101. 262: 331.361

JEL I: I2; I25; J: J2: J24

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИМПЕРАТИВ КАЧЕСТВА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

© 2017 г. *И.А. Кондаурова*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»  
г. Донецк*

*Статья посвящена исследованию роли системы современного профессионального образования в процессе воспроизводства качественного человеческого капитала. Цель исследования состоит в проведении теоретического анализа и углублении методологических положений развития системы профессионального образования как важнейшего императива повышения качества и конкурентоспособности человеческого капитала. На основе анализа и обобщения исследований ведущих ученых - экономистов автором предлагается собственное видение и определение человеческого капитала как экономической категории, выделены основные элементы и императивы его развития и повышения качества*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, интеллектуальный капитал, социальный капитал, профессиональное образование, качество человеческого капитала, рабочая сила.*

## **DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION AS IMPERATIVE TO IMPROVE THE HUMAN CAPITAL'S QUALITY AND COMPETITIVENESS**

© 2017 г. *I.A. Kondaurova*

*Donetsk National Technical University*

*The article is dedicated to the role of modern vocational education system in the process of reproduction of high-quality human capital. The purpose of the study is to carry out theoretical analysis and methodological deepening of the provisions of the vocational training system as an essential imperative to improve the human capital's quality and competitiveness. Based on the analysis and synthesis of research by leading scientists - economists, the author offers his own vision and definition of human capital as an economic category, highlights the main elements and the imperatives of development and improvement of its quality.*

Кондаурова И.А. Развитие системы профессионального образования как императив качества и конкурентоспособности человеческого капитала / И.А. Кондаурова // Дружеровский вестник. – № 2. – 2017. – С. 93-104.

**Keywords:** *human capital; intellectual capital, social capital, vocational education, the quality of human capital, labor power.*

**Актуальность исследования.** Выступая существенным фактором прогресса человеческой цивилизации, развитие системы образования в современных условиях приобретает принципиально новые качества основного императива роста конкурентоспособности человеческого капитала. Это объясняется особенностью современных процессов экономического развития, которая заключается в том, что они основываются преимущественно на интеллектуальном труде в сферах материального и нематериального производства. Соответственно возрастает роль и значение человеческого капитала как фактора современного производства, императивов роста его качества и конкурентоспособности.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Общеметодологической основой исследования являются труды ведущих зарубежных и отечественных ученых, отражающие фундаментальные положения экономики, основанной на знаниях, в частности, Дж. К. Гелбрейт, П. Друкер, В. Иноземцев, Г. Канн, М. Кастельс, Ф. Махлуп, Б.Мильнер, А. Тоффлер, Л. Туроу и др. Различные аспекты развития человеческого капитала и современного профессионального образования исследовали Г.Беккер, М. Блауг, Д. Богиня, О. Гришнова, Н. Лукьянченко.

**Цель исследования.** Учитывая вышесказанное, цель данной статьи состоит в проведении теоретического анализа и углублении методологических положений развития системы профессионального образования как важнейшего императива повышения качества и конкурентоспособности человеческого капитала.

**Основные результаты исследования.** Впервые понятие человеческого капитала как фактора производства в основе индустриальной и постиндустриальной экономик вводит в научный оборот лауреат Нобелевской премии в области экономики Теодор Шульц [15]. Развитие же теории человеческого капитала происходило в направлении от индивидуального к национальному уровню.

В частности, С. Фишер, рассматривая человеческий капитал на индивидуальном уровне, определяет его как меру воплощенной в человеке способности приносить доход и включает в его состав, кроме врожденных способностей и таланта индивида, уровень его образования и приобретенную квалификацию [14].

Г. Беккер, Т. Шульц и ряд последователей этих ученых рассматривают человеческий капитал не только как индивидуальный, но и как коллективный на уровне фирмы (предприятия), то есть как сумму знаний, личностных способностей, которыми располагает отдельный

Кондаурова И.А. Развитие системы профессионального образования как императив качества и конкурентоспособности человеческого капитала / И.А. Кондаурова // Дружеровский вестник. – № 2. – 2017. – С. 93-104.

человек или коллектив [15]. По мнению И. Журавлевой, человеческий капитал представляет собой стержень, вокруг которого концентрируются все направления управления персоналом. При этом уровень развития человеческого капитала зависит от показателей профессионального мастерства, организационных, физических и личных качеств работников.

Известный ученый-экономист, удостоенный Нобелевской премии, Саймон Кузнец в своих исследованиях обращается к национальному человеческому капиталу, представляя его как главную доминанту возможного стабильного роста экономик развивающихся стран.

Обобщая и уточняя ряд определений, представим авторское видение экономической категории «человеческий капитал» - это запас знаний, способностей, умений, профессиональных навыков, состояния здоровья, уровня культуры, сформированный в результате инвестиций, целесообразно используемый в деятельности и способствующий росту конкурентоспособности и увеличению благосостояния индивида, предприятия и экономики в целом, а также совокупность социально-экономических отношений, возникающих в процессе производства и создания новой стоимости определенных запасов производительных способностей человека [6, 7]. То есть, по нашему мнению, рассматривать человеческий капитал индивида следует рассматривать через призму формирования совокупного человеческого капитала.

Кроме этого, формирование категории «человеческий капитал» является естественным развитием, обобщением и углублением ряда таких понятий как рабочая сила, труд, человеческие ресурсы, человеческий потенциал. Этот ряд можно продолжить, но мы остановимся на сравнении двух, наиболее близких по смыслу, на наш взгляд, категорий – рабочая сила и человеческий капитал.

Анализируя и раскрывая понятие рабочей силы, обратимся к первоисточникам. В научный оборот это понятие ввел основатель своего направления в политической экономии К. Маркс, который определяет рабочую силу (англ. Labor power, нем. Arbeitskraft) как специфический товар, представляющий собой совокупность физических и духовных способностей, используемых человеком в трудовой деятельности. Отличительной особенностью рабочей силы от других товаров является неотделимость ее от непосредственного носителя – человека, то есть после приобретения работодатель может только распоряжаться, но не владеть ею. Существуют другие интерпретации рабочей силы (англ. Labor force) как статистического термина, близкого к понятию «экономически активное население».

В отличие от рабочей силы человеческий капитал не является товаром и включает не только врожденные и приобретенные физические и

духовные способности, но и знания и компетенции, полученные в результате инвестиций. Кроме того понятие «рабочая сила» изначально применялось по отношению к категории наемных рабочих, которая является ведущей, но не единственной в общественном производстве.

Современный человеческий капитал неразрывно связан с интеллектом и менталитетом человека и представляет собой интенсивный фактор производства и социально-экономического развития. Однако, рассматривать его развитие только с экономической точки зрения было бы недостаточно и узко. Человеческий капитал есть категория междисциплинарная, находящаяся на стыке экономики, социологии и психологии, как минимум. Исходя из этого, и для выяснения императивов развития человеческого капитала представим его состав в таблице 1.

Таблица 1

**Видовая характеристика и императивы качества человеческого капитала**

Видовая характеристика человеческого капитала		Императивы качества человеческого капитала
Видовые элементы	Автор, определение	
1	2	3
Интеллектуальный капитал	В.Л. Иноземцев: включает в интеллектуальный капитал: первое – человеческий капитал, воплощенный в работниках компании в виде их опыта, знаний, навыков, способностей к нововведениям, а также к общей культуре, философии фирмы, ее внутренним ценностям; второе – структурный капитал, включающий патенты, лицензии, торговые марки, организационную структуру, базы данных, электронные сети [5].	Развитие системы профессионального образования  Развитие науки  Развитие системы переподготовки, повышения квалификации персонала
	Б.Б. Леонтьев: стоимость совокупности имеющихся у субъекта интеллектуальных активов, включая интеллектуальную собственность, его природные и приобретенные интеллектуальные способности и навыки, а также накопленные им базы знаний и полезные отношения с другими субъектами.	
Витальный (биофизический) капитал	Р. Фогель предложил выделять физиологический капитал как потенциальный запас физических сил и здоровья, который человек получает при	Развитие физической культуры, системы профилактики и охраны здоровья

1	рождении и в первые годы жизни, а позднее уже почти не может его изменить в отличие от человеческого капитала. 2	3
	Запас физических сил и уровень здоровья человека, инвестиции в сохранение работоспособности за счет уменьшения заболеваемости	
Социальный капитал	<p>Дж. Коулман: потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, целенаправленно и рационально формируемый в межличностных отношениях: обязательства и ожидания, информационные каналы и социальные нормы [5].</p> <p>П. Бурдые: «ресурс, основанный на родственных отношениях и отношениях в группе членства» [12].</p> <p>В.А. Скворцов: формы сотрудничества, коллективизма, собранности.</p>	Развитие социальной и корпоративной культуры
Культурно-нравственный капитал	П. Бурдые: преимущества, которые передаются элитами своим детям (навыки устной и письменной речи, эстетические ценности, умение взаимодействовать с людьми, ориентация на достижения в учебе) и расширяют возможности их социальной мобильности [12].	Развитие системы воспитания и образования будущих поколений

Из таблицы видим, что важнейшим императивом развития человеческого капитала выступает развитие системы профессионального образования. Возможно, покажется спорным включение интеллектуального капитала в состав человеческого. Ведь многие исследователи считают именно человеческий капитал составным элементом интеллектуального капитала. На наш взгляд, во-первых, не весь человеческий капитал является интеллектуальным (например, биофизический), во-вторых, часть человеческого капитала, включающая в себя запас накопленных знаний, когнитивные способности, инновационную культуру и т.п. является интеллектуальным капиталом индивида в составе его человеческого капитала.

По аналогии с ядерной физикой, в экономике используется такое понятие, как «период полураспада знаний», то есть времени, когда половина профессиональных знаний специалиста устаревает. Другими словами, нарастает энтропия знаний, превращая их в информацию. Возрастание роли системы профессионального образования как

императива развития человеческого капитала и повышения его качества и конкурентоспособности обусловлена высокой скоростью старения знаний и, соответственно, необходимостью их непрерывного обновления в любом из современных видов деятельности.

Следует отметить, что механизмы воздействия профессионального образования на качество и конкурентоспособность человеческого капитала обусловлены самими функциями образования, как социально-экономическими, так и личностными. Среди социально-экономических функций профессионального образования отметим следующие: содействие политическому, экономическому и культурно-технологическому развитию общества, росту производительности труда и доходов работников; функция социальной защиты населения от безработицы; формирование интеллектуального, нравственного и ресурсного потенциала общества и государства; развитие, обучение и воспитание личности в интересах самой личности и государства. Что касается личностных функций системы образования, то здесь основным является приоритетность процесса развития личности над собственно процессом обучения, содействие непрерывному обновлению знаний и компетенций индивидов.

Если рассматривать уровень образования как составляющую человеческого капитала, то необходимо обратить внимание на сигнальную функцию профессионального образования по классической модели американского экономиста, нобелевского лауреата (2001г.) Майкла Спенса. В своих работах [16, 17]. в начале 70-х годов 20 века Спенс впервые обратился к исследованию образовательных сигналов на рынке труда. Такого рода сигналом служит уровень образования, который можно трактовать как его интенсивность, то есть индикатор качества работника для работодателя.

Однако заметим, что рост профессионального и образовательного уровня работника бесспорно улучшает качество его человеческого капитала, но не является гарантией повышения его конкурентоспособности на рынке труда. То есть между уровнем образования работника и его конкурентоспособностью не всегда прослеживается прямая связь. В отличие от качества, конкурентоспособность человеческого капитала - категория более динамичная, причем может меняться при неизменном уровне качества под воздействием рычагов рыночного механизма. Конкурентоспособность человеческого капитала как категория рыночной экономики определяется путем сравнения с человеческим капиталом работников-конкурентов. В то время как его качество представляет собой совокупность квалификационных, личных, деловых, культурных и др. характеристик работника, что представлено в таблице 2.

**Система показателей качества человеческого капитала**

<b>КАЧЕСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b>					
<i><b>Личные качества работника</b></i>	<i><b>Профессиональные качества и компетенции</b></i>	<i><b>Компетенция саморазвития</b></i>	<i><b>Компетенция социализации</b></i>	<i><b>Компетенция корпоративной культуры</b></i>	<i><b>Общекультурные компетенции</b></i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- состояние здоровья</li> <li>- физические данные</li> <li>- внимательность</li> <li>- аккуратность</li> <li>- ответственность и дисциплинированность</li> <li>- аналитические способности</li> <li>- стабильность психологического состояния и настроения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень образования</li> <li>- совокупность профессиональных знаний и навыков</li> <li>- знание сферы деятельности</li> <li>- профессиональная мобильность</li> <li>- знание сферы деятельности</li> <li>- способность к организации и самоорганизации</li> <li>- способность предпринимательству</li> <li>- знание типовых бизнес-процессов в данной области</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- способности к обучению и приобретению новых знаний</li> <li>- способности к освоению новых видов деятельности</li> <li>- способность к саморазвитию</li> <li>- навыки самоорганизации</li> <li>- новаторство</li> <li>- творческое развитие</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- коммуникабельность</li> <li>- навыки делового общения и проведения переговоров</li> <li>- владение современной техникой</li> <li>- владение иностранными языками</li> <li>- владение навыками получения, хранения и переработки информации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организационное поведение</li> <li>- отношение к труду</li> <li>- трудовая мотивация</li> <li>- отношение к собственности</li> <li>- преданность</li> <li>- организаторские способности</li> <li>- умение работать в команде</li> <li>- уважение традиций и правил организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- культура мышления</li> <li>- культура речи</li> <li>- культура поведения</li> <li>- эстетические ценности</li> <li>- тактичность</li> <li>- справедливость</li> <li>- бесконфликтность</li> <li>- честность</li> <li>- умение критически оценивать свои достоинства и недостатки</li> </ul>
Предложенный перечень включает основные качества и компетенции человеческого капитала и может быть дополнен и расширен					

Оценка качества рабочей силы, как правило, осуществляется путем сопоставления способностей работника (уровень знаний, практические навыки, профессиональный опыт, состояние здоровья и т.п.) с требованиями фирмы и конкретного рабочего места, государственных или внутрифирменных стандартов в виде должностных инструкций, профессиограмм и других документов.

Кроме этого, конкурентоспособность человеческого капитала характеризуется не только показателями его качества, но и условиями предоставления трудовых услуг (их стоимости, спецификой заключения трудового договора), соответствием качественных характеристик рабочей силы потребностям рынка труда, его конъюнктуре.

Ключевыми элементами качества человеческого капитала на сегодняшний день являются уровень образования и наличие профессиональных компетенций. Вместе с тем скорость старения знаний с одной стороны, и особенности их инновационного применения в современном производстве - с другой, делают неотъемлемым качеством специалиста умения непрерывно пополнять, развивать и совершенствовать свои знания в процессе самого производства. Способность самостоятельно совершенствовать свои знания, принимать самостоятельные решения в нестандартных ситуациях требуют, как минимум, навыков самоорганизации.

Становление и развитие системы образования Донецкой Народной Республики проходит в сложных условиях. В 2015 году принят основной закон республики – Конституция ДНР, статья 26 которой полностью посвящена образованию [1]. В Законе об образовании Донецкой Народной Республики отражены основы формирования и функционирования системы образования, речь идет, в частности, о единстве образовательного пространства на территории ДНР, защите и развитии этнокультурных особенностей и традиций; о связи с мировой и национальной историей, культурой, традициями; о возможности создания благоприятных условий для интеграции системы образования ДНР с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе. Кроме этого, обеспечение права на непрерывное образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека [2]. В течение 2015-2016 годов разработаны и утверждены стандарты специальностей, профессий, направлений подготовки среднего и высшего профессионального образования. То есть в минимальные сроки создана нормативно-правовая база, без которой нормальное функционирование любой социально-экономической системы, и системы образования в том числе, невозможно.

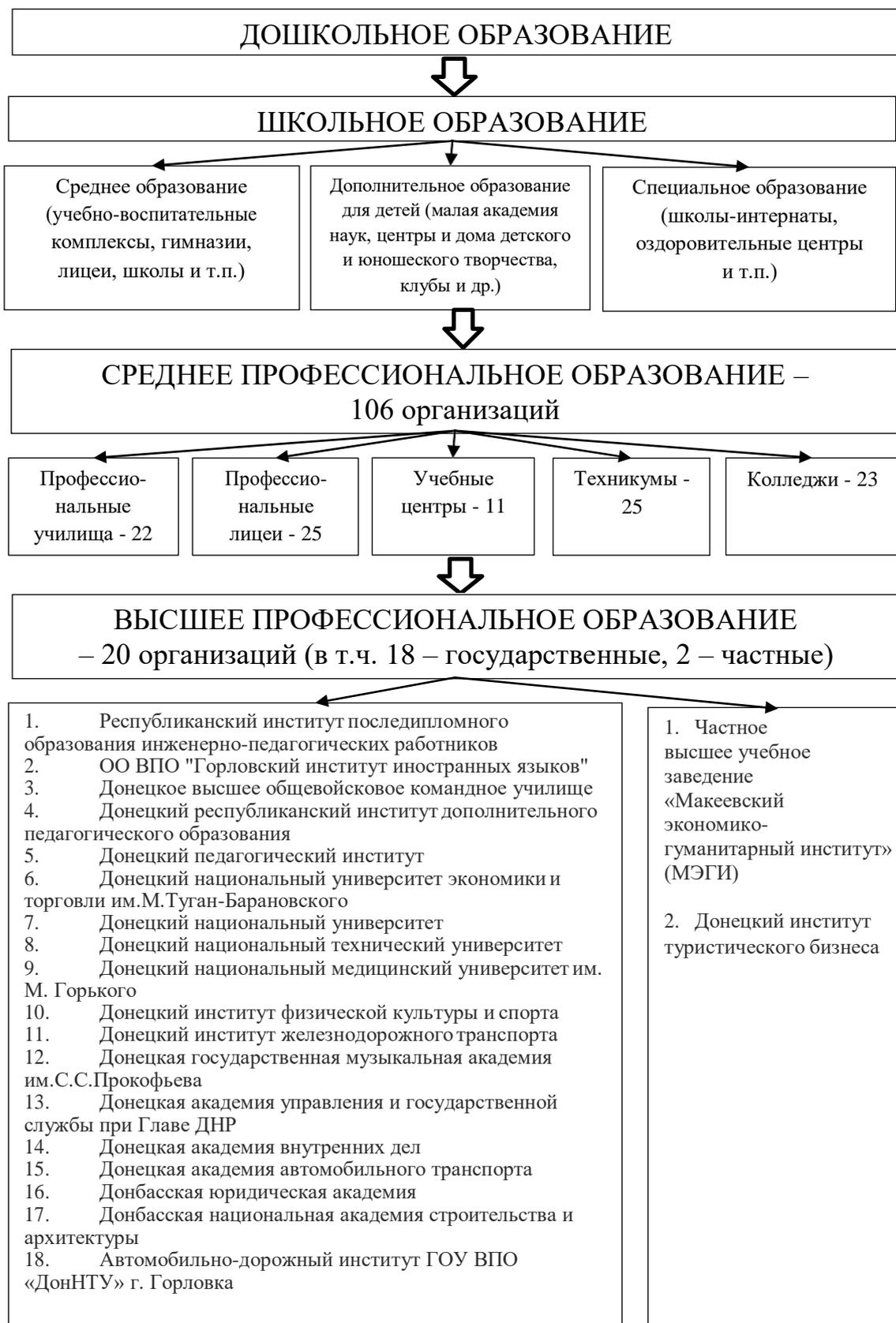
По данным МОН ДНР нами проведен статистический анализ, на основе которого на рисунке 1 представлена структура действующей на данный момент времени республиканской системы образования [10].

В докладе министра образования ДНР Поляковой Л.П. говорится, что на начало 2016 года в образовательных учреждениях среднего профессионального образования обучается 33442 студента. В том числе, по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих обучается 12088 студентов (36%), по программам подготовки специалистов среднего звена – 21354 студента (64%). За счёт ассигнований республиканского бюджета обучается – 29587 (89%) студентов [4].

Контингент студентов в системе высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики составляет 37992 человек, штатных сотрудников – 12207. Отметим, что на сегодняшний день в Донецкой Народной Республике обучается 139 иностранных студента, по состоянию на 03.09.2015 г. 58 из них являются первокурсниками; количество поступивших абитуриентов из областей Украины составляет 133 человека [4].

В образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования и научно-исследовательских, инженерно-исследовательских и проектно-конструкторских научных организациях, учреждениях работает 395 докторов наук, 1951 кандидат наук, 325 профессора, 1396 доцентов и старших научных сотрудников [4].

Кроме того, в ведении Министерства образования и науки находятся 25 научных учреждений, общее количество сотрудников которых составляет 1655 человек. В 8 организациях высшего профессионального образования и 6 научно-исследовательских институтах осуществляется подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре). Работает Высшая аттестационная комиссия (ВАК) при Министерстве образования и науки (МОН) ДНР. На сегодняшний день в образовательных и научных организациях действует 14 советов по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук. Создан Совет по науке МОН ДНР, главной целью функционирования которого является повышение эффективности научной, научно-технической и инновационной деятельности в Донецкой Народной Республике, в том числе обсуждение государственных программ в сфере науки, тематики научных исследований и экспертизы нормативно-правовых актов в сфере науки, инновационной деятельности, интеллектуальной собственности. Научные учреждения Донецкой Народной Республики участвуют в выполнении совместных проектов с научными и иными организациями Российской Федерации [4].



**Рис. 1** - Система образования Донецкой Народной Республики [10]

По нашему мнению, ключевыми условиями и направлениями развития системы профессионального образования в настоящий момент являются следующие:

- ориентация на реальные потребности экономики в специалистах определенного уровня, профессий, специальностей и направлений подготовки; в этом направлении в вузах ДНР работа уже ведется, заявки на подготовку специалистов в рамках госзаказа университеты подтверждают письмами потенциальных работодателей;

- пересмотр и обновление содержания профессионального образования на основе стандартов, с учетом требований и прямым участием объединений работодателей; в Республике, начиная с 2016 года, с участием работодателей в организациях высшего профессионального образования ведется работа по разработке основных образовательных программ по всем направлениям подготовки;

- создание постоянных тесных связей образовательных организаций с непосредственными потребителями качественной рабочей силы – предприятиями-работодателями; в частности, ДонНТУ ведет активную работу по установлению связей и заключению договоров о всестороннем сотрудничестве в образовательной, научной и практической сферах с предприятиями и ведомствами;

- усиление мероприятий по профессиональной ориентации граждан Республики, повышение их мотивации к получению качественного образования; стимулирование к непрерывному образованию на протяжении всей жизни;

- создание стимулов для образовательных организаций к повышению уровня качества образования с учетом требований времени и критериев его оценки на разных уровнях;

- формирование системы независимой оценки качества профессионального образования.

Резюмируя сказанное, добавим, что реализация перечисленных выше задач и направлений развития образования возможно только при совместном объединении усилий государства, образовательных учреждений и работодателей.

**Выводы.** Итак, формирование и развитие эффективной системы профессионального образования – важнейший императив воспроизводства качественного и конкурентоспособного человеческого капитала. Но зададим себе вопрос: возможно ли создание современной и прогрессивной системы институтов образования и науки в государстве, совокупный человеческий капитал которого не обладает соответствующим уровнем качества? Таким образом, можно утверждать, что как воспроизводство знаний обуславливает воспроизводство рабочей силы и рост качества

Кондаурова И.А. Развитие системы профессионального образования как императив качества и конкурентоспособности человеческого капитала / И.А. Кондаурова // Друкерровский вестник. – № 2. – 2017. – С. 93-104.

человеческого капитала, так и наоборот, следствием расширенного воспроизводства человеческого капитала является приращение знаний и развитие науки и образования в масштабах общества.

## Литература

1. Конституция Донецкой Народной Республики (С изменениями, внесенными Законами от 27.02.2015 года № 17-ИНС, от 29.06.2015 года № 63-ИНС, от 11.09.2015 года № 92-ИНС) // <http://mondnr.ru/dokumenty/konstitutsiya>
2. Закон об образовании // Принят Народным Советом Донецкой Народной Республики 19 июня 2015 года (Постановление №I-233П-НС) // <http://mondnr.ru/dokumenty/zakony>
3. Друкер, П. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества. М.: Изд. дом "Вильямс", – 2007. – 336 с.
4. Доклад Ларисы Поляковой об итогах работы Министерства образования и науки ДНР за 2015 год 05.03.2016 // <http://dnrsovet.su/doklad-larisy-polyakovoj-ob-itogah-raboty-ministerstva-obrazovaniya-i-nauki-dnr-za-2015-god/>
5. Иноземцев, В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. – М.: Academia – Наука, 1998. – С. 341 – 342.
6. Кондаурова, И. А. Экономика знаний: становление системы бизнес-образования / Методика преподавания экономических дисциплин: мат. Четырнадцатых Друкерровских чтений / под ред. Р. М. Нижегородцева. М.: ООО "НИПКЦ Восход-Ф", 2013. – С. 168-171.
7. Кондаурова И.А. Развитие теории человеческого капитала в контексте формирования экономики знаний // Балтийский экономический журнал. – №1(15). – июнь 2016. – С.69 - 73.
8. Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития // Друкерровский вестник. – № 3. – 2016. – С. 108-121.
9. Леонтьев, Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М.: Издательский центр "Акционер", 2002. – С. 101 – 102.
10. Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики - официальный сайт / <http://mondnr.ru/oo-vpro>
11. Сасаки, М. Доверие в современной России/ М. Сасаки, Ю. Латов, Г. Ромашкина, В. Давыденко // Вопросы экономики. – 2010. – № 2. – С. 83-102.
12. Bourdieu, P. The forms of capital // Handbook of theory and research for sociology of Education. Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood Press. – 1986. – P. 21.
13. Coleman, J. S. Social capital in the creation of human capital // American Journal of Sociology. – 1988. – N. 94. – Pp. 95 – 120.
14. Fisher S. Jekonomicheskaja teorija/ S. Fisher, R. Dornbush, R. Shmalenzi// – М.: Juniti, 2002.
15. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research, — New York: Free Press, 1971
16. Spence, M.A. Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes. Cambridge, Harvard University Press. 1974

Кондаурова И.А. Развитие системы профессионального образования как императив качества и конкурентоспособности человеческого капитала / И.А. Кондаурова // Друкерровский вестник. – № 2. – 2017. – С. 93-104.