

УДК 316.4, 331.1

Д.Ф. ИШМУРАТОВА

Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия

E-mail: ishdin@inbox.ru

**ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ¹
OPPORTUNITIES AND RISKS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
IN MODERN CONDITIONS**

Аннотация: динамичное изменение характеристик человеческого капитала, вызванное его адаптацией к быстро меняющейся окружающей социально-экономической среде, актуализирует исследование человеческого капитала, его трансформацию. Развитие техники и технологий, цифровизация, глобализация и иные процессы современности расширяют спектр возможностей для его развития и накопления, повышения эффективности использования. Вместе с тем, возникают и новые риски и угрозы, создающие препятствия для этого. В статье рассматриваются отдельные параметры и аспекты развития человеческого капитала, связанные с его формированием в динамично меняющихся условиях современности.

Abstract: the dynamic change in the characteristics of human capital caused by its adaptation to the rapidly changing socio-economic environment actualizes the study of human capital and its transformation. The development of technology, digitalization, globalization and other modern processes expand the range of opportunities for its development and accumulation, increasing the efficiency of use. At the same time, there are new risks and threats that create obstacles to this. The article considers certain parameters and aspects of human capital development related to its formation in the dynamically changing conditions of modernity.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, неустойчивость занятости, рынок труда, непрерывное образование.

Key words: human capital, employment instability, education, labor market, continuing education.

Человеческий капитал как объект исследования вызывает постоянный интерес к себе в том числе в результате своей возможности изменяться. Его развитие происходит в тесной взаимосвязи с развитием окружающей социально-экономической среды, которая с одной стороны, выдвигает все новые требования к его качественным и количественным параметрам, но также предоставляет возможности для достижения необходимого ей состояния. В то же время, именно человеческий капитал представляет собой важнейший фактор социально-экономического развития, от которого зависит приращение и использование других ресурсов, национального богатства. В

¹ Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН № 075-01211-20-01 на 2020 г.

этой связи создание оптимальных, максимально благоприятных условий для его формирования, накопления и использования является задачей, решение которой состоит не только в развитии соответствующей инфраструктуры, широкого внедрения инноваций в различные сферы жизнедеятельности и т.д. Существенным моментом является преодоление негативных тенденций, характерных для человеческого капитала, связанных как с наследием предыдущих периодов развития, так и с воздействием новых факторов, с переменами, происходящими во всех сферах жизнедеятельности. Таким образом, динамичное развитие социально-экономической среды инициирует соответствующее развитие человеческого капитала, изменяя его параметры в соответствии с текущими потребностями и запросами социальной системы. Однако наряду с положительными результатами воздействия в виде улучшения его характеристик, повышения накопленных объемов, появления новых возможностей его формирования, изменяющаяся среда создает риски и угрозы неблагоприятных тенденций развития как самого капитала, так и процессов и явлений, связанных с ним. Например глобализация, цифровизация расширяют доступ населения к образовательным, информационным и иным ресурсам, снимая географические, временные и иные ограничения. Вместе с тем, происходит усиление конкуренции, меняются формы взаимоотношений между участниками экономических процессов, повышается неустойчивость как положения отдельных категорий работников, так и развития в целом и т.д.

Одной из причин возникновения таких неблагоприятных тенденций является разная скорость динамики изменения субъектов, участвующих в процессах формирования и использования человеческого капитала. Так, если отдельный субъект – обладатель человеческого капитала (работник, семья, отвечающая за образование своих членов) может достаточно быстро отреагировать на меняющиеся запросы работодателей и рынка труда, то инфраструктура, отвечающая за подготовку – система образования, реагирует медленнее. Разная степень инерционности деятельности и развития субъектов – участников процессов формирования и использования человеческого капитала, а также разнонаправленность их интересов и потребностей приводит к возникновению различного рода диспропорций в данных процессах [1].

Сочетание возможностей и рисков развития человеческого капитала в полной мере отражается на таком его значимом элементе, как образование. Ключевой тенденцией его изменения является повышение уровня образования населения. Согласно статистическим данным, в 2015 г. на 1000 человек населения (в возрасте от 15 лет и старше) приходилось 258 специалистов с высшим образованием, 311 специалистов среднего звена, а также 92 квалифицированных рабочих и служащих [2, с.64]. В 2002 и 2010 гг. высшее образование имели 163 и 234 человека (на 1000 человек населения соответствующей возрастной группы), число получивших среднее специальное образование также выросло с 275 до 312 человек, квалифицированные рабочие и служащие наоборот, снизили свою численность со 128 до 56 человек [3, с.10]. Рост уровня образования населения

обусловлен не только спросом на него со стороны населения и работодателей, но также обеспечен развитием соответствующей инфраструктуры. Так статистика отражает рост числа образовательных организаций высшего образования, достигшего максимального значения в период 2009-2010 гг. Таким образом, доступные условия получения высшего образования, наряду с объективными потребностями в специалистах высшей квалификации, обеспечили рост их численности. Также существенное расширение возможностей наращивания объемов человеческого капитала и повышения его качества обеспечило развитие непрерывного образования. Несмотря на позитивную в целом тенденцию, отрицательным моментом является перепроизводство специалистов с высшим образованием [4], возникшее в результате действия множества факторов, в числе которых несогласованность функционирования рынков труда и образовательных услуг, негибкое реагирование системы подготовки работников на изменяющийся спрос со стороны экономики и т.д. Со стороны самих учащихся и работников ориентация на определенный уровень образования и квалификации, а также профессию связан с не всегда корректной интерпретацией сигналов рынка труда, с отсутствием возможности прогнозировать перспективные потребности экономики и производства, то есть определить будущие востребованные специальности. В связи с этим возникает эффект избыточности образования для работников [4,5]. По данным комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в 2018 г., 53,2% (из лиц возрасте 15 лет и старше и занятых в экономике) указали, что имеют квалификацию для выполнения более сложной работы, чем та, которую они имели на момент исследования [6]. Другим, не менее важным результатом является несоответствие между уровнем подготовки работников, их специализацией, имеющейся структуре рабочих мест, спросу на рынке труда. В результате отсутствия подходящих рабочих мест часть специалистов работает не по специальности – таковых по данным комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в 2018 г. было 35,5% (из лиц старше 15 лет, имеющих работу и специальность), причем среди имеющих высшее образование таковых было 26,1%, со средним профессиональным – 43,2% [6].

В число результатов профессионально-квалификационного дисбаланса входит и различная степень удовлетворенности работников условиями труда. Наибольшая неудовлетворенность наблюдается, прежде всего, по такому основному аспекту, как заработная плата, являющейся с точки зрения человеческого капитала отдачей за его использование. Недостаточный (по мнению работников) ее уровень означает, в том числе, низкую отдачу от реализации накопленного потенциала, неэффективность инвестиций, вложенных в его получение, а также снижает стимулы к дальнейшему его наращиванию.

Таким образом, одной из ключевых особенностей современности в области развития человеческого капитала является потенциальная возможность его постоянного совершенствования, наращивания. Развитие

системы образования, технологий обучения способствуют снятию возрастных, географических временных и иных ограничений в этой области. Риском в данной связи является его невостребованность, несоответствие быстро меняющимся потребностям экономики, работодателей, производства.

В этой ситуации накопленный капитал перестает быть гарантом устойчивости социального положения его обладателя, и в том числе устойчивости занятости. Не случайно, одной из тенденций развития занятости является ее прекаризация, результаты которой сказываются не только непосредственно на сфере трудовых отношений, но и на всех других аспектах жизнедеятельности индивида, в том числе на отсутствии возможности инвестировать в развитие человеческого капитала [7].

Выделенные позитивные и негативные аспекты тенденции изменения человеческого капитала показывают наличие как возможностей, так и рисков его формирования и использования, что является неотъемлемым свойством развития. Соответственно дальнейшая динамика социально-экономических отношений будет также сопровождаться как возникновением новых факторов, усиливающих данный ресурс, расширяющих горизонты его совершенствования, так и появлением угроз, рисков неблагоприятных тенденций его развития, что требует особого внимания в рамках политики управления процессом развития человеческого капитала [8].

Список использованной литературы:

1. Мигунова Ю.В. Теоретико-методологические подходы к исследованию потребностей человека: эволюция взглядов // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 5-5 (47). – С. 112-114.
2. Индикаторы образования: 2020: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Д.Р. Бородина, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 496 с.
3. Образование в цифрах: 2014: краткий статистический сборник. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 80 с.
4. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – Москва: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.
5. Голиусова Ю.В., Иващенко Н.В. Избыточное образование в России: социально-экономические последствия // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 18. – С. 25-31.
6. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html (дата обращения: 03.02.2020).
7. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни

населения регионов России. – 2014. – № 4 (194). – 212. – С. 44-53. DOI: 10.12737/7400.

8. Свинухова Ю.Н. Коэффициент фондов в России: тенденции, основные факторы роста и меры по их устранению // Национальная безопасность / nota bene. – 2019. – № 2. – С. 15-26. DOI: 10.7256/2454-0668.2019.2.29441 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=29441 (дата обращения: 03.02.2020).