

**Особенности формирования человеческого капитала в процессе вузовского обучения**

**Анастасия Арзина Владимировна**

*Студент (бакалавр)*

Казанский государственный энергетический университет, Казань, Россия

*E-mail: arzina.anastasiya@yandex.ru*

В современной социологической науке человеческий капитал в системе высшего профессионального образования определяется как накопленное богатство, выражающееся в совокупности профессиональной компетентности, культуры, здоровья, мотивации и представляет собой главный фактор формирования и развития инновационно-информационного общества [1]. Причем роль образования в формировании человеческого капитала личности существенно возрастает. Это связано с постоянным ускорением темпов технического развития, модернизацией отраслей экономики, потребностью в повышении уровня знаний человека.

Само понятие человеческого капитала в экономическую социологию пришло из неоклассической экономической теории. Основатели теории человеческого капитала Г.Беккер и Т.Шульц, обосновали эффективность инвестиций в человека, его образование, здоровье, культуру и т.д. Основы теории человеческого капитала были так же разработаны в трудах С.Болдса, Дж.Минцера, Т.Туроу, А.Хелси и др.

В.В. Радаев в своей статье «Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация» определяет человеческий капитал как совокупность накопленных в процессе образования и повышения квалификации профессиональных навыков, знаний и умений, которые в дальнейшем могут приносить доход в виде заработной платы, прибыли или процента [2]. Обучающие тексты и практики, призванные передавать специфические знания и выявлять процедуры выработки новых навыков представляют собой объективированную форму человеческого капитала.

Так же, по мнению В.В. Радаева, измерять объемы профессиональных знаний и навыков сложно в связи с их качественной разнородности. Поэтому данное измерение можно проводить посредством учета времени, затраченного на образование и повышение квалификации, а также составления рейтинга образовательных учреждений.

В Казанском государственном энергетическом университете было проведено исследование с целью выявления особенностей формирования человеческого капитала в научно-образовательном энергетическом кластере. Объем выборочной совокупности составил 500 человек.

В результате этого исследования были выявлены некоторые особенности формирования человеческого капитала в процессе вузовского обучения. Так для респондентов свойственен высокий уровень осознания значимости институциональной формы человеческого капитала (наличие диплома, сертификатов и т.д.), стремление к преобразованию полученных знаний в экономический капитал, видна осознанность студентов в том, что от уровня образования зависит их человеческий капитал. Для каждого пятого опрошенного важны такие критерии, как наличие определенной специальности и диплом государственного образца. Опрос показал, что подавляющее большинство студентов ориентировано только на получение диплома бакалавра, считая, что этого уровня им будет достаточно для профессиональной деятельности. Однако результаты опроса руководителей предприятий энергетической отрасли демонстрируют противоположную тенденцию [3]. Работодатели отдают предпочтение специалистам с дипломом магистра, полагая, что четырех лет обу-

чения для овладения инженерной специальности недостаточно.

В результате исследования была выявлена такая проблема как снижение качества человеческого капитала выпускаемых специалистов, основная причина, которой - недостаточное освоение практических основ получаемой профессии, недостаточное использование инновационных методик обучения и инертность обучающихся. Это приводит к тому, что выпускники вузов становятся не востребованным на рынке труда, что, в свою очередь, приводит к проблеме конвертации их человеческого капитала.

В качестве основных направлений совершенствования конвертации человеческого капитала на основе анализа полученных социологических данных можно сделать вывод, что работодатели должны активнее учувствовать и содействовать развитию высшего профессионального образования. Что касается форм участия, то здесь модно выделить: организацию практик и стажировок студентов на предприятиях; совместную научно-производственную деятельность; участие работодателей в теоретической подготовке студентов (проведение наглядных лекций и семинаров).

Со временем знания устаревают, человеческий капитал «изнашивается». Поэтому необходимо не только формирование человеческого капитала, но и его воспроизводство. Образование - это одна из важнейших инвестиций в человеческий капитал. Инвестиционные решения, касающиеся образования довольно специфичны. Это в основном связано с двойственной характеристикой образования, которая заключается том, что, в своей сущности, образование представляет собой потребление и инвестиции.

### **Источники и литература**

- 1) Кореев И.А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала /И. А. Кореев. М., 2002. С. 121.
- 2) Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // *Общественные науки и современность*. 2003. № 2. С. 20-32.
- 3) Габдуллина Э.Н. Особенности формирования и конвертации человеческого капитала в современной социально-экономической среде / Э.Н. Габдуллина, Р.Р. Гарипова // *Материалы VII Адлеровских социологических чтений*. 20 марта 2014 г. Альметьевск, 2014. С. 118-122.