

### Раздел 3

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В. А. Антропов, Е. Н. Морозова

*Екатеринбург*

### **К вопросу о формировании и накоплении человеческого капитала в высшем образовании**

Новые подходы к модернизации образования определяются перемещением источников и движущих сил социально-экономического процесса из материальной в интеллектуальную сферу. Меняются роль и структура образования: оно становится определяющим фактором экономического роста, уже на столько удовлетворяет общественные потребности, сколько формирует будущие общественные возможности. Отсюда вытекает и приоритет образования не только в социальной, но и в экономической политике современного государства. На практике этот приоритет означает целенаправленное развитие образования в интересах роста человеческого капитала.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года прогнозируется, что расходы на образование за счет государственных и частных источников составят 6,5 – 7 процентов валового внутреннего продукта в 2020 году (2007 год – 4,8 процента), что обеспечит опережающее развитие человеческого потенциала.

Все возрастающее значение в условиях модернизации образования приобретает объективная оценка состояния и потенциальных возможностей развития вузов. В рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» предстоит организация инновационного образования и инновационных учебных заведений, для которых отсутствует парадигма образования, адекватная современным потребностям и тесно увязанная с ресурсными возможностями. Отсутствуют методики оценки конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг, а выпускников на рынке труда, учитывающие региональную компоненту, в т.ч. специали-

зацию вузов. Многочисленные публикуемые рейтинги оценивают деятельность высших учебных заведений по формальным признакам, подразделяя их, в лучшем случае, на экономические, юридические и технические.

В проводимом в УрГУПС исследовании нами была разработана модель и методика определения устойчивого состояния вуза по различным критериям. В модели мы рассматриваем человеческие ресурсы как один из важнейших факторов устойчивого развития вуза. Очевидно, что обеспеченность вуза высококлассным профессорско-преподавательским составом объективно влияет на качественную подготовку молодых специалистов, и в значительной степени для преподавания спецдисциплин.

В случае отсутствия преподавателей гуманитарных и естественнонаучных дисциплин возможно их привлечение из других вузов на основе соответствующих мотивационных механизмов. В случае дефицита кадров ППС для чтения спецдисциплин (например, электрическая тяга подвижного состава, информационные технологии на транспорте и т. д.) такое привлечение затруднительно в связи с их интерспецифичностью для отраслевого вуза. Для восполнения этих трудовых интерспецифических ресурсов требуется длительный временной период и создание необходимых предпосылок.

Для своевременного обеспечения отраслевого транспортного вуза интерспецифическими человеческими ресурсами ППС необходимо планировать их воспроизводство. С этой целью должна быть разработана долгосрочная программа по обеспечению ими отраслевых вузов.

Проведенные нами в 2010 году исследования отраслевых вузов и государственных вузов г. Екатеринбурга в разрезе стимулирования ППС показали, что переход на новую систему оплаты труда практически никак не сказался на изменении стимулов ППС. А вот фонд оплаты труда административно-управленческого персонала вузов, согласно мнению 57 % экспертов, возрос. По-прежнему, основная составляющая заработной платы – это выполнение учебной нагрузки без учета качественных и других характеристик педагогического труда.

В предлагаемой нами модели эти недостатки в значительной мере устранены.