



Санкт-Петербургский государственный университет

Профиль «Экономическая социология»

**Влияние института образования на экономическое развитие
(сравнительный анализ ЕС и России)**

Выпускная квалификационная работа
студента 4 курса бакалавриата
очной формы обучения
Гурьева Сергея Александровича

Научный руководитель:
Доктор социологических наук
Петров Александр Викторович

Санкт-Петербург

2018 год

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теория человеческого капитала.....	6
1.1. Человеческий капитал глазами социологов и экономистов	6
1.2. Преобразование российского института образования	15
1.3. Корпоративное образование: социологический взгляд.....	26
Глава 2. Сравнение образовательных систем в Европе	34
2.1. Анализ института образования в РФ.....	34
2.2. Институт образования в Испании и Финляндии. Анализ данных.	39
2.3. Проблема спроса на культурный капитал в России с социологической точки зрения	47
Заключение	51
Список используемой литературы:	55
Приложение А.....	59
Приложение Б.....	61

Введение

Образование, наравне с другими важнейшими социальными институтами, такими как государство, церковь, рынок, армия и др. имеет огромное значение. Рассматривать социальные институты мы будем в контексте экономического развития, поэтому могу сказать, что институт образования занимает одно из доминирующих положений во влиянии на развитие экономики. Под образованием подразумевается не просто социализация и получение нового знания, а структура, существующая целенаправленно для предоставления и создания новых навыков, для стимуляции инноваций, для создания новых кадров и так далее.

Образование в качестве социального института можно рассматривать как систему образовательных учреждений, педагогического состава, законодательства, научного сообщества и т.п. Образование, наряду с другими социальными институтами эволюционировало и видоизменялось с течением времени, а так же оно являлось отдельным предметом исследований. Дуглас Норт приводил пример, как инвестиции Соединенных Штатов в образовательную систему привели к появлению уникальных кадров и множеству инноваций, что способствовало подъему экономики страны, и, в совокупности с остальными факторами, эти инвестиции привели мир к однополярности и доминированию Соединенных Штатов на глобальной арене. В это же время (конец XIX века) другие страны недооценили важность этого социального института, и от недостатка финансирования в области образования, в условиях технического прогресса они остались без важнейших специалистов, что привело к регрессу экономики и производства.

Как считают многие исследователи, социальные институты трансформируются подобно организму, и эволюционируют по принципу, описанному Ч. Дарвином. То есть этот процесс естественный. Однако

искусственное вмешательство, на примере системы образования в Соединенных Штатах Америки, может повлиять на результаты и привести к экономическому развитию.

Изучая влияние образования на экономику, необходимо рассматривать не только глобальные тенденции, но и тренды в конкретных государствах. Мы будем сравнивать систему образования в России и в Европе, останавливаясь на важных аспектах, по которым можно будет сделать определенные прогнозы. Образование определенно влияет на экономику, но с какой интенсивностью? Как этим можно воспользоваться? Какие проблемы необходимо решить в государстве?

Актуальность исследования заключается в том, что в последние годы институт образования переживает сильную трансформацию. Социально-экономические процессы в обществе происходят все быстрее и быстрее. Институт образования эволюционирует каждый год, и необходимо быть к этому готовыми. Рынок динамичен, поэтому для успешного экономического развития необходимо понять, как построить систему «образования на опережение» и можно ли ее построить вообще.

Основой данной работы будет макросоциологическое сравнительное исследование, которое позволит увидеть разницу в некоторых странах Европейского союза в экономических и образовательных институтах. Институционализм и теория человеческого капитала помогут изучить вопрос в рамках междисциплинарной работы, поскольку данное исследование слишком обширно, чтобы изучать его строго в рамках социологии или экономики. С помощью симбиоза этих, а впоследствии и других наук можно будет рассмотреть данное явление целиком.

Задачи работы:

- изучить и сравнить современную систему академического и корпоративного образования в РФ и ЕС;

- рассмотреть положительные и отрицательные последствия присоединения России к Болонскому процессу;
- сравнить экономические показатели нескольких Европейских стран;
- проанализировать состояние корпоративного образования в РФ и в Европе;
- используя статистические данные, выявить зависимость одних экономических факторов на другие;
- изучить степень влияния образования на экономическое развитие.

Цель работы:

- проанализировать образовательную систему в РФ и выявить рекомендации для решения проблем в этой сфере.

Объектом наблюдения является институт образования в РФ.

Предметом наблюдения послужит влияние института образования на экономическое развитие.

Глава 1. Теория человеческого капитала

1.1. Человеческий капитал глазами социологов и экономистов

Что такое экономическое развитие? Можно отождествлять его с понятием «экономический рост», а можно и разделять, описывая рост как количественные характеристики, а развитие как качественные. Если разделять данные понятия, то, например, показатель ВВП на душу населения будет показателем экономического роста, а степень развития социальной инфраструктуры будет показателем экономического развития.

Очевидно, что чем лучше обучены работники, тем средняя производительность труда должна быть выше, а значит, происходит рост в экономике. Также образование важно тем, что предоставляет не только знания и квалификацию для использования различных идей и технических средств, но также предоставляет возможность создания новых. То есть, являясь общественным благом с возможностью равного и справедливого доступа (однако с ограничениями, например, в виде экзаменов), образование нуждается в государственной поддержке, потому что для государства выгодно поддерживать высокий уровень образования. Институт образования тесно связан с институтом государства. Оно обязано финансировать образовательную систему, чтобы поддерживать и стимулировать экономическое развитие.

В 1860-ых годах, когда после реформ Александра II возникли органы местного самоуправления, перед ними встал вопрос о распределении бюджетных средств. Тогда и решили сделать приоритетным просвещение народных масс. К началу XX века расходы в некоторых земствах на образование достигали 20% от

бюджета. Это позволило ввести в стране всеобщее начальное образование всего за 50 лет, в то время как в европейских странах этот переход занял около 100 лет.¹

Исследователь Ричард Истерлин обнаружил закономерность, что экономический рост проявляется примерно через 25-30 лет после реформ в области образования. Таким образом Б. К. Тебиев делает вывод, что бурная индустриализация в 30-ых годах в Советском Союзе является следствием перехода к всеобщему начальному образованию к началу XX века.²

В своей работе «Динамические силы капиталистического развития» Артур Мэддисон выявил закономерность, по которой увеличение финансирования образования на 1% приводит к увеличению ВВП на 0,35%. Организация экономического сотрудничества и развития в 2004 году пришла к выводу, что увеличение срока образовательного процесса в среднем на год для большинства жителей приводит к увеличению ВВП государства на 3-6%.³

Государственные расходы на образование в процентах от общих государственных расходов по странам: 2014⁴

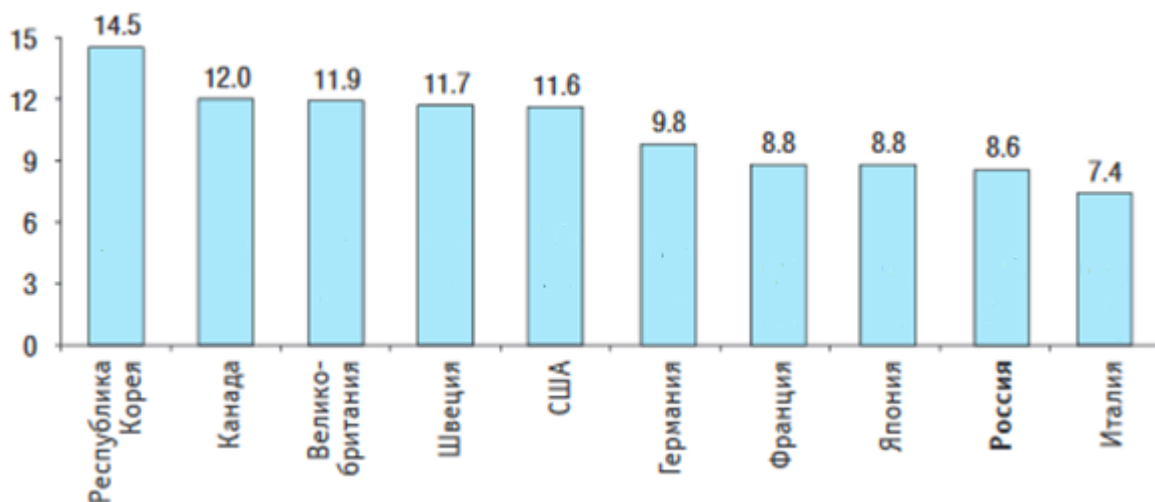


Рисунок №1

¹ Тебиев Б. К., Авдеев А. А. Экономический рост и образование // Экономический журнал. 2012. №27. – С. 1-3
URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskij-rost-i-obrazovanie> (дата обращения: 23.01.2017)

² Там же.

³ Там же. С. 6-7

⁴ Индикаторы образования: 2016. – М.: Издательство ВШЭ, 2016. – С. 302

Теоретически размер государственного бюджета, потраченного на образование, должен тесно коррелировать с качеством образования. Однако в условиях реального мира это не всегда так, поскольку важно учитывать такие факторы как престижность и востребованность образования того или иного государства, условия для студентов, объем коррупции в сфере образования и т.д. К тому же, если рассматривать образование, как получение услуги, то немалую роль играют способности и желание усваивать информацию самих студентов.

На рисунке №1 мы видим, что финансирование образования в России, Японии, Франции и Германии находится примерно на одном и том же уровне. Однако это вовсе не означает отсутствие прямой зависимости между финансированием образования и экономическим ростом. Существует множество институтов, которые связаны с образованием, тем самым влияя на его качество, поэтому некоторые страны могут тратить меньшую часть бюджета на образование, а некоторые наоборот – большую.

А. Смит в свое время писал, что повышение производительности труда зависит в основном от повышения ловкости и навыков рабочего, что приобретенные и полезные способности каждого человека становятся частью богатства общества. По мнению Дж. Милля, в категорию "богатство страны" можно включить мастерство, энергию и настойчивость рабочих. Более квалифицированный труд, считал К. Маркс, овеществляется за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях.

Большой вклад в развитие этой мысли внес Т. Шульц. Он первый использовал понятие человеческого капитала и построил вокруг него фундаментальную теорию. Согласно этой теории, есть два основных фактора производства: физический капитал – средства производства, а также человеческий капитал – приобретенные навыки, знания, умения, которые используются для производства товаров и услуг.

Человек с самого рождения, как считал Шульц, не способен ничего производить и создавать, так как он не имеет человеческого капитала – особого ресурса, который позволил бы ему являться частью производства. Однако Шульц писал, что некоторые способности могут быть врожденными, и, тем не менее, необходимо время, чтобы младенец открыл в себе эти таланты и развил их. В процессе социализации, образования и труда человек формирует свои ценные качества, которые позже помогут ему извлечь какие-то блага. По сути, любые затраты на улучшение качеств человека, приобретение новых ценностей и способностей, являются инвестициями в человеческий капитал.⁵ И именно от этого человеческого капитала, а не от средств производства, как считал Шульц, в большей степени зависит благосостояние людей. Таким образом, в экономике появляется новая качественная характеристика, которая очень интересна к рассмотрению с точки зрения экономической социологии.

К человеческому капиталу так же следует отнести показатели, обеспечивающие благосостояние и высокий уровень жизни населения. На воспроизводство человеческого капитала ежегодно тратятся значительные финансовые средства, включающие расходы на функционирование системы воспитания, образования, укрепление здоровья и других факторов улучшения работоспособности людей, увеличение трудоспособного периода и другие условия для благоприятной жизнедеятельности. Это, в свою очередь, ведет к повышению производительности общественного труда и росту уровня жизни населения. Удобный труд – эффективный труд.

Поскольку человеческий капитал формируется социальными институтами, можно говорить об еще одном доказательстве влияния институтов на экономику. В частности, образование – важнейший институт для накопления человеком

⁵ Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. – М.: изд-во ВШЭ, 2003 С. 24

такого вида капитала. Именно образование косвенно помогает увеличить добавленную стоимость, которую люди вносят в продукт. Люди – актив, инвестиции в который позволят быть производству более эффективным, стабильным и конкурентоспособным.

Компании не вправе владеть человеческим капиталом, поскольку он не ощущается физически и даже не является интеллектуальной собственностью. Однако они могут инвестировать в него и использовать в целях увеличения эффективности, что, в конечном счете, ведет на развитие экономики в целом. Поэтому для развития компании необходима налаженная система корпоративного обучения, о которой речь пойдет ниже.

Человеческий капитал не может быть отделен от конкретного человека. Видя прогресс, «дивиденды» со своих инвестиций, человек продолжает реинвестировать полученные навыки, деньги и труд обратно в самого себя.

Французский социолог Пьер Бурдьё рассматривает понятие «культурный капитал». Культурный капитал по Бурдьё может выступать в трех состояниях.

Инкорпорированное состояние – знания, умения, уровень развития. То есть инкорпорированное состояние культурного капитала можно сравнить с человеческим капиталом Шульца. Бурдьё пишет, что инвестиции в инкорпорированный капитал связаны с телом человека, с тем, что у него в голове. Он сравнивает эти инвестиции с наращиванием физической мускулатуры – никто, кроме самого инвестора, не может это сделать. (Следовательно, делегирование полномочий не работает).⁶

⁶ Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 61

Объективированное состояние – это объекты искусства, книги, дома и т.п. То, что с наибольшей легкостью можно трансформировать в экономический капитал.

Институционализированное состояние – дипломы, ранг, степень, - это то, что формализует квалификацию. Это позволяет отличать самоучек от академиков. Таким образом, мы видим, что Пьер Бурдьё также занимался рассмотрением вопроса человеческого капитала, однако уже полностью в рамках социологии.

Экономист Г. Беккер в своей работе «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ главным образом в области образования» (1964) затронул важные аспекты, связанные с инвестициями в человеческий капитал. По мнению Г. Беккера, крупные вложения в подготовку как студентов – будущих специалистов, так и рабочих, в медицинское обслуживание, в особенности детское, в социальные программы направленные на сохранение, поддержку и расширенное воспроизводство кадров, равноценно крупным инвестициям в создание или приобретение новых машин, оборудования и технологии, оборачиваясь в будущем такими же, если не большими, прибылями. Хорошее медицинское обслуживание и современные профилактические меры вкупе с занятиями физкультурой и спортом, по мнению Г. Беккера, позволяют в дальнейшем избежать значительных затрат на серьезное лечение и восполнение убыли профессиональных кадров.

Таким образом, мы видим, что и социологи, и экономисты рассматривали человеческий капитал как обязательное условия для экономического развития. Они доказали, что инвестиции в людей необходимы для государства. Рассмотрим инвестиции в человеческий капитал в области высшего образования на примере России:

Структура численности обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования

по источникам финансирования: 2014/15⁷

(на начало учебного года; проценты)

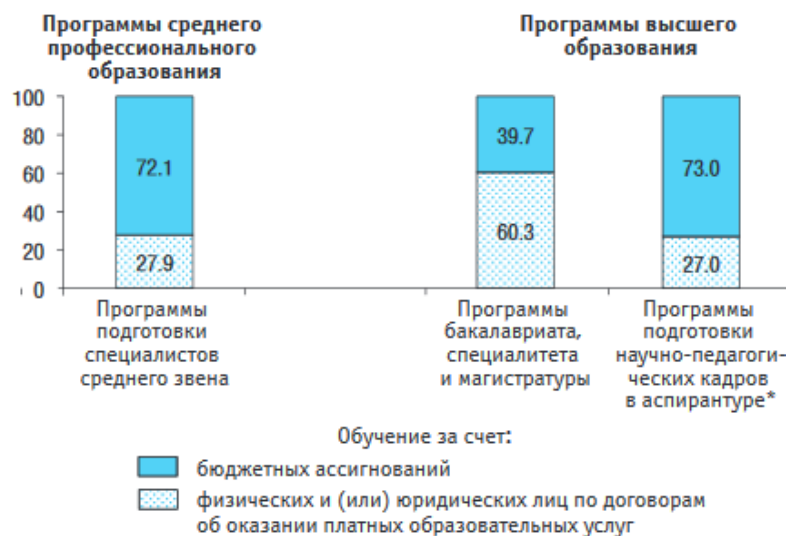


Рисунок №2

На рисунке № 2 показано процентное разделение обучающихся за счет бюджетных средств и за счет платных услуг. Как мы видим, чуть более 60% обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры обучаются на договорной основе, однако уже менее 30% обучающихся в аспирантуре платят за это деньги. Отсюда можно сделать несколько выводов:

1) В условиях современной России магистров и бакалавров намного больше, чем аспирантов. Как правило, в аспирантуру идут люди всерьез заинтересованные в научной деятельности.

2) Логично предположить, что заинтересованные люди показывают превосходные результаты в учебе и науке, поэтому и поступают в аспирантуру за счет бюджетных ассигнований.

⁷ Индикаторы образования: 2016. – М.: Издательство ВШЭ, 2016. – С. 282

3) Менталитет современного русского человека таков, что даже если он не проходит экзамены на обучение, он все равно платит деньги и поступает. Это можно рассматривать как инвестиции в себя, которые в дальнейшем окупятся.

4) Аспиранты, которых подготавливают бесплатно, достигли этого за счет своих навыков, которые позволили им пройти на эти программы. То есть навыки, которые они приобрели за годы обучения в бакалавриате и магистратуре позволили им бесплатно обучаться в аспирантуре.

Даже не выходя за рамки образовательной структуры, можно увидеть, как навыки, полученные студентами ранее, служат им для получения новых знаний по принципу снежного кома. То есть, как и любой другой вид капитала, человеческий капитал может накапливаться.

После стадии формирования человеческого капитала следует стадия накопления. Накопление происходит в результате развития навыков в процессе труда, которые были сформированы в процессе обучения. Грубо говоря, человек строит карьеру, имея базовый капитал, и он накапливает его в процессе деятельности, в которой постепенно он становится профессионалом. Потенциал этого понятия очень велик. Лишь потом человек начинает использовать накопленный капитал. Третья стадия так и называется – использование. Все знания и умения, приобретенные за долгие годы, позволяют специалисту увеличить свой доход и условия жизни.

После распада СССР изменение отношения к квалифицированному труду, образованию и научной деятельности привело к оттоку «мозгов» за рубеж, таким образом, разрушилась многолетняя политика инвестиций российского государства в сферу знаний. Вообще, проблема научной миграции занимает важное место в теории человеческого капитала. Вышесказанное важно для осознания того, что конкурентоспособный человеческий капитал может появиться не в любом обществе, а только в том, где для этого есть определенные условия. Особенно актуально это для сегодняшнего информационного общества. И такие

условия можно создать только через проведение соответствующей политики государства при наличии важнейших общественных институтов. Прежде всего, для этого нужны четко обозначенная национальная идея, формирующая духовно-нравственный капитал и вытекающее из этой идеи четкое отношение к работнику, его труду, в частности соответствующее вознаграждение (как материальное, так и моральное) за его работу.

На сегодняшний день в России складывается позитивная ситуация. Социально-экономическая государственная политика в последние годы претерпела сильные изменения.⁸ Сейчас Россия расставила следующие приоритеты в развитии человеческого капитала: улучшение и поддержка здравоохранения, доступное жилье для всех слоев населения, решение миграционного и демографического вопросов.

Насколько правильной окажется реализация данных принципов, покажет время. Рассмотрение данного вопроса — отдельная комплексная задача. Однако можно сказать точно: за последние несколько лет в России вопрос человеческого капитала стал рассматриваться более активно на государственном уровне.

Стоит обратить внимание и на то, что идея развития человеческого капитала должна состоять не из разрозненных мероприятий, а из разносторонней системы, которая должна базироваться не только на регулировании определенных процессов государством, но и создание внутри самого общества трудовой этики.

⁸ Силичев В. В. Формирование и развитие человеческого капитала в России // Известия БГУ. 2007. №2. – С. 12-13

1.2. Преобразование российского института образования

В середине 90-ых годов, после развала СССР Россия начала модернизацию образовательной системы. В 2003 году произошли значительные изменения. Старая советская образовательная структура не могла больше поддерживаться, на смену ей пришла Болонская.

Трансформация образования связана как с экономическими предпосылками, так и с политическими, однако наибольшую роль тут сыграла политика. Изменился хозяйственный уклад жизни. Болонский процесс был ступенькой на лестнице вступления России в ВТО.

В условиях социалистической экономики советское государство рассматривало образование как общественное благо, которое призвано обеспечить высокие темпы развития различных национальных республик, страны в целом. Советское государство осознавало факт существования фактического неравенства граждан в физическом и интеллектуальном развитии – в той или иной мере это учитывалось в организации системы образования. Вместе с тем необходимо признать, что основная социально-политическая линия была направлена на реализацию идеи социального равенства в получении образования всех уровней. Советское государство делегировало ряд функций предприятиям по воспроизводству образовательного потенциала рабочей силы. Такая социальная политика позволила минимизировать социальные издержки, одновременно с этим поддерживая хороший уровень образования.

Однако с переходом к рыночной экономике, с повсеместной приватизацией предприятий, государство не могло больше финансировать образование на прежнем уровне. Возникла потребность в институциональных изменениях. Так в России на практике стала реализовываться политика постепенной либерализации производства образования. Проявилась и нарастает тенденция перехода образовательных благ из категории общественного блага в категорию частного экономического блага.

Что же представляет собой Болонская система образования, какие плюсы она предоставляет, и что получилось на практике в России: Болонская система предполагает несколько базовых принципов. Самый очевидный принцип – двухступенчатая система образования. Предполагается, что четыре года в бакалавриате дают студенту общие теоретические знания, которые помогут ему определиться с интересами, и впоследствии в магистратуре заниматься совершенствованием практических навыков. То есть такая система образования, по сути, является селекцией. Те, кому достаточно каких-то фундаментальных знаний, после бакалавриата могут закончить образование. Другие же могут в магистратуре получить более узкоспециализированные навыки. Однако стоит отметить, что в Европе практикуется система интенсивных курсов, после окончания которых можно отправиться в магистратуру совершенно отличной от бакалавриата специальности. В России же хотя и не запрещено поступать на несвязанные направления, но на практике процесс поступления является очень тяжелым.

Цель Болонского образовательного процесса:

- создание единой европейской образовательной зоны с возможностью после обучения на реальное трудоустройство по всей Европе;
- совершенствование научного, интеллектуального и культурного потенциала;
- поднятие престижа европейского образования;
- обеспечение конкурентоспособности университетов и институтов Европы на мировой арене за влияние, студентов и деньги.
- совместимость всех национальных европейских систем высшего образования;
- рост качества образования;
- увеличение статуса университетов как важнейшими агентами в распространении культурных норм и ценностей.

Следующий принцип – модульный подход. Модуль – это группа образовательных задач, которая решается либо на основе нескольких типов работы, либо с помощью нескольких близких, но различных предметов. С переходом к модульной системе меняется традиционная система образования. Осуществился переход от предмета в обычном его понимании к модулю. Если в Европе около 70-80% модулей являются выборочными, и только 20-30% обязательными, то в нашей стране пропорции противоположны. Логика такова – выбирая предмет, обучающийся самостоятельно реализует свои интересы и цели, углубляет знания в избранном направлении, значит он практически сам, в известной степени, составляет свой учебный план. Более того, расширение выбора предметов позволяет совмещать обширную палитру различных дисциплин специальной подготовки с уменьшением еженедельной нагрузки аудиторий.

Но переход модульной системе обозначает отказ от предметного преподавания и введение новых расширенных образовательных программ, которые отличны от традиционных, к которым привыкли россияне.

В российской системе высшего образования переход к модульному принципу оказался затруднительным для многих направлений подготовки. Разные стандарты образования, другая нагрузка, другое расписание и тому подобные проблемы оказались достаточно серьезными.

Еще один принцип Болонской системы образования – кредитная система. Европейская система перезачета кредитов создана для сравнимости объема пройденного материала; она на сегодняшний день включает в себя более тысячи университетов. Кредиты – условные единицы, которые делают возможным оценивать объем работы студента, его знания, количество посещенных лекций, семинаров и т.д. Это очень облегчает мобильность, поскольку на территории всей Европы действительны дипломы университетов, работающих на такой кредитной системе. Кредитная система связана с модульной. Европейские студенты составляют себе расписание, опираясь на количество необходимых кредитов.

Многими специалистами отмечалось, что введение кредитной системы должно сочетаться с развитием экономических возможностей отечественных университетов. Например, в европейских университетах используется такая формула: если в вузе около 50% студентов являются теми, кто попал в него используя программы академической мобильности, особенно из другой страны, тогда данный вуз получает дополнительное финансирование. Передвижения студентов специально стимулируется, так как в задумке рынок труда – общий на всю Европу. В России же эта система экономического стимулирования до сих пор не предусмотрена. Мобильность студентов РФ зависит от них меньше, чем в ЕС, главным образом потому, что Россия не входит в ЕС, а постоянные политические конфликты усложняют образовательные коммуникации.

В начале 1990-х годов, когда в России только начала вводиться система «бакалавриат-магистратура», предполагалось, что данная система будет ориентирована на подготовку научных специалистов и преподавателей. Однако уже к середине 1990-х годов были отмечены отклонения от этого неписаного правила:

а) бакалавриат, специалитет, магистратура во многих вузах рассматривались как последовательные ступени;

б) аспирантура и докторантура рассматривались как ступени поствузовского образования, однако ранее докторская и кандидатская степени были ступенями научной квалификации.

Промахи редакции закона 1996 года привели к непростой ситуации соотношения российских кандидатских и докторских степеней с PhD. Например, в Великобритании PhD – это программа образования, а в России на тот момент аспирантура трактовалась как научная программа.

Институциональные проблемы образования РФ могут быть решены только с помощью «пакета» изменений, который должен затронуть как политические аспекты, которые связаны с мобильностью и трудоустройством студентов, как

экономические, которые должны быть призваны увеличить финансирование образовательной системы РФ, так и социальные, которые касаются уровня жизни студентов, их свободы, мотивации и т.п. К тому же некоторые пункты Болонского процесса не выполняются, либо выполняются неправильно, поэтому нужно провести образовательную реформу.

Существует много проблем в образовательной сфере, которые оказывают сильное влияние на отставание российского образования от европейского. Среди них можно выделить:⁹

- квалификации выпускников не всегда соотносятся с требованиями работодателей;
- удаленность многих университетов от развитых регионов России, например, дальневосточные университеты;
- некоторые вузы имеют крайне устаревшую материально-техническую базу;
- некоторые вузы недобросовестно представляют образовательные услуги;
- проблема трудоустройства специалистов после окончания обучения
- технические моменты перехода на Болонскую систему;
- учебные планы не всегда соотносятся с рынком и его запросами;
- финансирование некоторых университетов не позволяет им поддерживать высокое качество предоставляемых услуг.

⁹ Новикова В. М. Проблемы и перспективы российского высшего образования // Вестник МГИМО. 2012. №6. С. 282-285

Стоит отметить, что значительная часть проблем узлов российского высшего образования в целом совпадает с общемировыми проблемами, даже учитывая национальные особенности. Однако эти особенности оказывают существенное воздействие на роль российских университетов в интеграции и интернационализации образовательной структуры.

В России на данный момент существует система оценки «зачтено», «не зачтено», а также четырехвариантная (2,3,4,5), однако такая шкала оценки представляется недостаточно гибкой для оценки знаний студентов. Тем не менее, многие преподаватели используют рейтинговую систему. Анкетный опрос в 2011-2014 годах, проведенный в Екатеринбурге¹⁰ среди студентов показал, что 89% преподавателей для оценки знаний используют рейтинговую систему, из них 37% - полностью, остальные частично. В целом положительно оценивают применение рейтинговой системы в учебном процессе 85% опрошенных. Это показывает положительный отклик на внедрение рейтинговой системы в РФ, однако, это сложный процесс. Необходимо разработать единую конвертируемую систему оценок.

В 2009 году НФПК было проведено исследование на тему «Оценка эффективности управления процессами интернационализации и внедрения инструментов Болонского процесса в российских вузах»¹¹. В опросе приняли участие 213 студентов, 106 аспирантов и 252 преподавателя. Структуру выборки составили респонденты из пяти университетов страны. (Тверская Государственная Медицинская Академия, Новосибирский Государственный Технический Университет, Российский Государственный Университет им. И. Канта, Тюменский Государственный Университет и Алтайская Государственная Педагогическая

¹⁰ Багирова Т.Б. Каташинских В.С. Некоторые результаты реализации Болонского процесса в мегаполисе.2015. – С.4 URL: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/31939/1/srbu_2015_08.pdf (дата обращения : 23.01.2017)

¹¹ Национальный фонд подготовки кадров. Оценка эффективности управления процессами интернационализации и внедрения инструментов Болонского процесса в российских вузах. 2009. URL: http://www.bologna.ntf.ru/DswMedia/sdudyonbp_2009.pdf (дата обращения : 23.01.2017)

Академия). Одной из важнейших задач Болонского процесса является повышение академической мобильности студентов и преподавателей, что способствует повышению качества, признанию квалификаций, более правильному выбору образовательной траектории. В Декларации о европейском пространстве высшего образования, одной из основных идей выступает наращивание активности студентов и преподавателей, касаясь академической мобильности.¹² В данный момент поставлена задача, чтобы к 2020 году академическая мобильность студентов была на уровне 20% от всех студентов, окончивших обучение.

В России же какие-либо действия, направленные на увеличение академической мобильности, отсутствуют. За небольшим исключением мобильность студентов и преподавателей мала, и на ближайшее время проводить работу в этом направлении конкретных планов нет.

¹² Плаксий С. И. Болонский процесс в России: плюсы и минусы // Знание. Понимание. Умение. 2012. №1. – С. 2

Участие студентов в программах академической мобильности

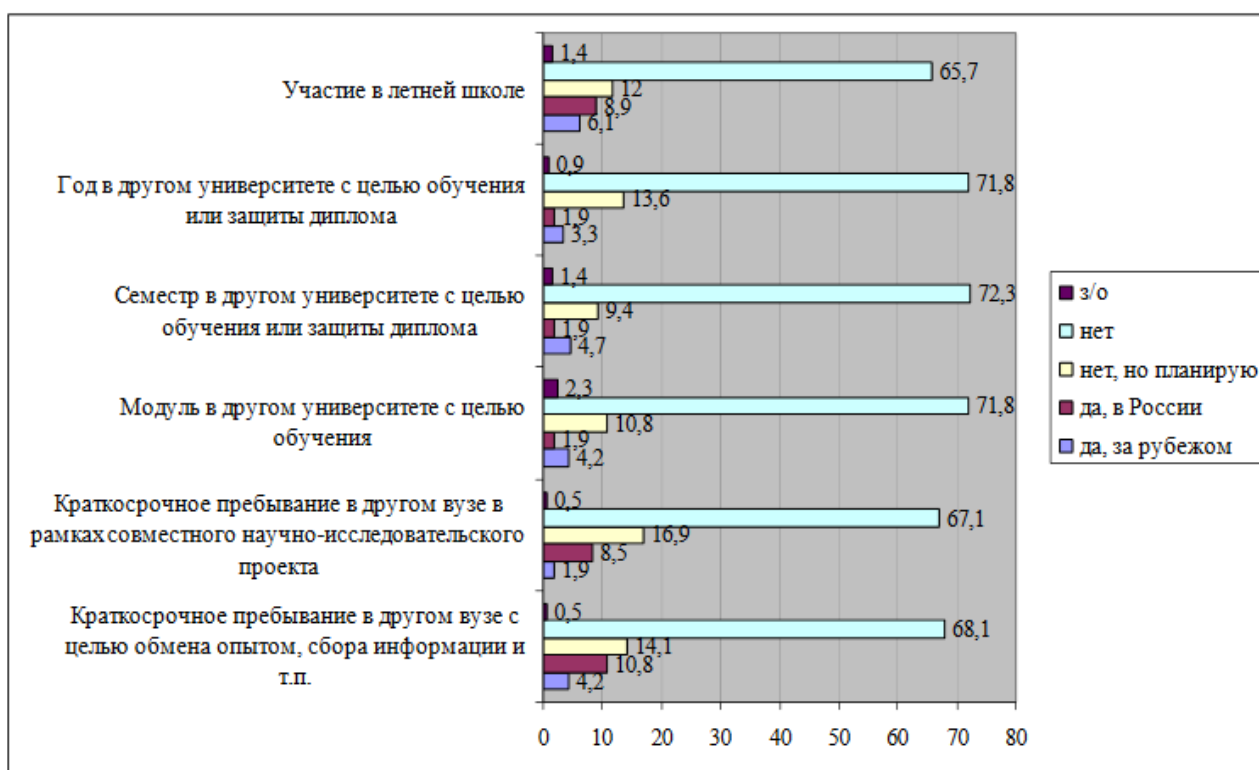


Рисунок №3

По этим данным можно сделать вывод, что большинство студентов не пользуется программами академической мобильности. Тем не менее, опрос показал, что более 70% студентов и ППС ответили утвердительно на то, что в их ВУЗе имеется стратегия интернационализации (либо разрабатывается).

Следует еще раз отметить, что на данный момент академическая мобильность студента возможна только по его личной инициативе.

Немного по-другому ситуация обстоит с профессорско-преподавательским составом. На рисунке №4 показаны результаты опроса ППС об участии в программах мобильности. 29% преподавателей хотя бы раз посещали иностранные высшие учебные заведения в целях обмена информацией, получения опыта и т.п. Однако все равно большинство преподавателей не принимают участие ни в одной из программ, если говорить о заграничном опыте, так как с мобильностью внутри страны дела обстоят намного лучше.

Участие ППС в программах мобильности, %

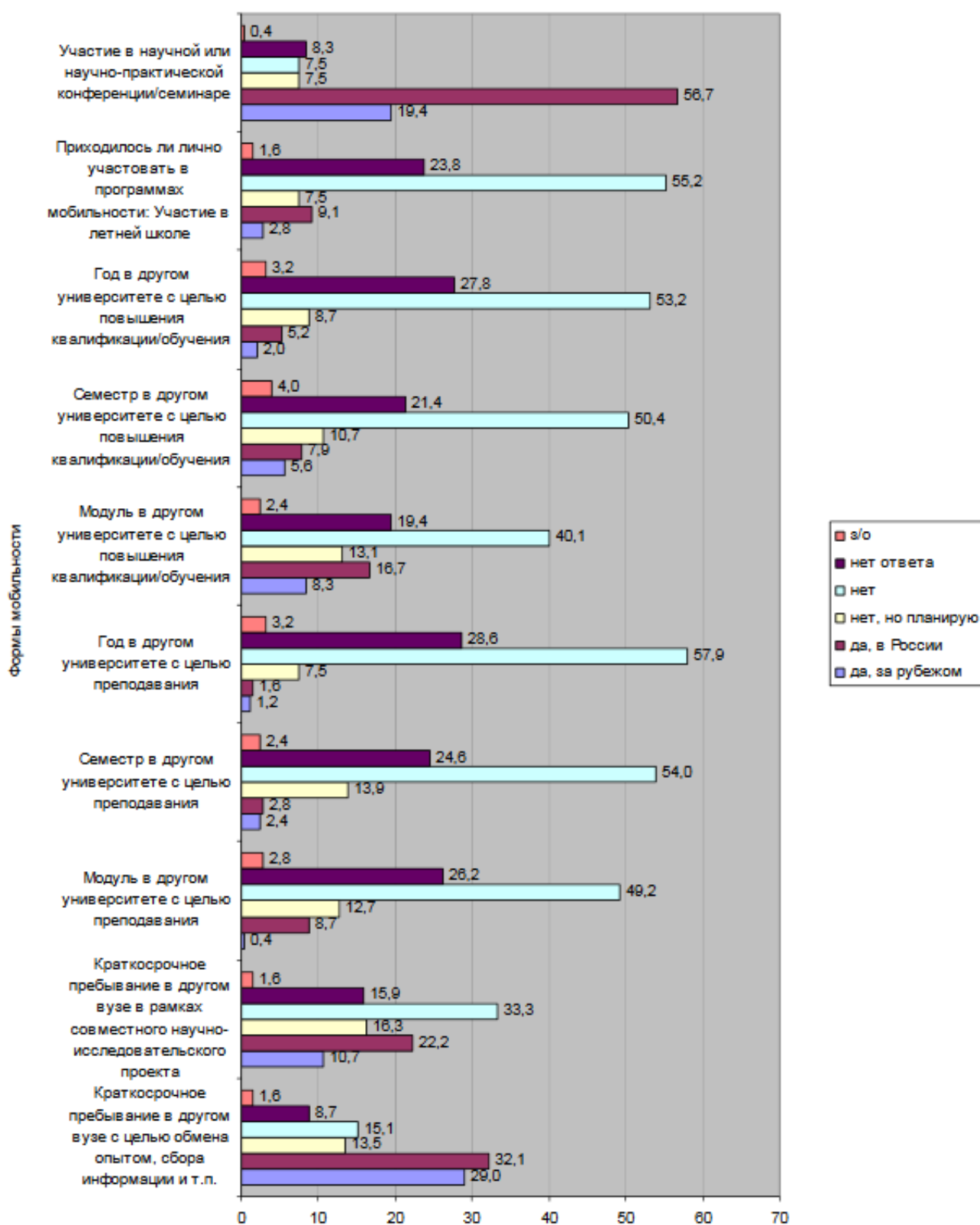


Рисунок №4

Для решения проблем академической мобильности О. О. Мартыненко, Н. В. Жукова и П. С. Красовский считают необходимым начать работу в следующих направлениях:¹³

1) следует ввести целевое выделение средств в бюджетах университетов для финансирования программ мобильности, которые реализуются в рамках тесной межвузовской коммуникации;

2) необходимо улучшить организационные механизмы внутри университетов, отвечающие за академическую мобильность;

3) развивать культуру межуниверситетского образования, перезачета дисциплин и т.п.;

4) развивать сотрудничество университетов между собой не только в образовательной, но и в исследовательской области, необходимо создавать совместные образовательные и исследовательские программы;

5) необходимо развивать информирование студентов и преподавателей о программах академической мобильности;

6) разработать механизмы стимулирования изучения студентами иностранных языков, внедрить формы и способы обучения иностранным языкам, обеспечивающие существенное повышение уровня знания языков студентов и преподавателей;

7) организовать курсы подготовки и составить программы для обучения студентов иностранным языкам;

8) обеспечить хорошие социально-бытовые условия и гарантии безопасности для иностранных студентов, пребывающих для обучения;

¹³ Мартыненко О.О., Жукова Н.В., Красовский П.С. Отчет по проекту «Обобщение опыта участия вузов Российской Федерации в реализации принципов Болонского процесса». Владивосток, 2007. С. 21

9) создать структуры для ускоренной адаптации иностранных студентов, развивать систему информационных услуги социальной поддержки для приезжающих студентов;

10) развивать дистанционные формы обучения студентов как альтернативу традиционным методам обучения.

Можно утверждать, что реализация национальной структуры академической мобильности в России находится на зачаточном уровне. Полученные на сегодня результаты в дальнейшем придется полностью переделать практически с нуля. Больших успехов пока не достигнуто, однако данные проблемы решаемы. В долгосрочной перспективе академическая мобильность в России будет более развита. Постепенно все больше студентов и преподавателей пользуется этим, а значит, в будущем Россия может достигнуть Европейского уровня.

1.3. Корпоративное образование: социологический взгляд

В условиях современной рыночной экономики очевидным является тот факт, что высокий уровень квалификации работников имеет большую значимость для предприятия. Высококвалифицированные специалисты участвуют в создании продуктов с высокой добавленной стоимостью. Логично, что предприятиям выгодно инвестировать в человеческий капитал своего персонала, чтобы функционировать эффективней. Этим решением является формирование корпоративного обучения.

Корпоративное обучение – процесс повышения квалификации работников предприятия с целью повысить эффективность труда, а также дать работнику понимание собственной ценности, его личностного роста.

Как правило, в Российской Федерации организаторы корпоративного обучения видят в этом способ технологической подготовки сотрудника только для повышения эффективности его труда.

Корпоративное образование должно включать в себя две связанных между собой ступени.¹⁴ Первая ступень представляет собой обучение особым тонкостям какой-либо специальности и совершенствованию мастерства, а также всегда владеть наиболее актуальными в данный момент времени способностями. Вторая ступень необходима, чтобы укрепить в человеке «корпоративную личность» и должна работать для решения следующих задач:

1. Осознание личностных целей и увеличение мотивации к труду, посредством стремления к достижению этих целей. Человек должен быть замотивирован использовать свои навыки, полученные ранее.

¹⁴ Галагузов А. Н. Корпоративное образование: сущность и проблемы // Сибирский педагогический журнал. 2007. №1. С. 89-96

2. Индивид должен осознать важность работы в коллективе, участвовать в его формировании, необходимо так же поддерживать корпоративную этику и соотносить свои собственные достижения с достижениями компании.

3. Стремление работать хорошо, активно, критически относиться к результатам своей работы и постоянно стремиться к улучшению этих результатов для достижения целей личных и целей компании.

4. Необходимо поддерживать корпоративный дух – понимание интересов компании, уважение, готовность к предпочтению интересов компании своим собственным.

Первая ступень реализуется, естественно, корпоративными силами, так как только сотрудники этой компании хорошо знают «внутреннюю кухню». Такой подход не требует найма профессиональных преподавателей, менеджеров, тренеров, консультантов. В конце концов, подход является давно известной системой наставничества, которая включает в себя передачу не способностей и навыков, а опыта работы в особых условиях. В предпринимательстве один из самых ярких примеров такой формы обучения является рассказ о тактиках сетевого продвижения товара в сетевом бизнесе, когда лидеры данных структур делятся знаниями с другими.

По-другому обстоит ситуация со второй ступенью. Решение выше перечисленных задач лежит в узких профессиональных областях и значит, требует привлечения соответствующих специалистов. И вот тут российские менеджеры предпочитают не нанимать дорогих специалистов.

Существует несколько путей развития корпоративного обучения.¹⁵ Рассмотрим два пути. Первый (используется в странах Западной Европы)

¹⁵ Стебеньева Т. В., Лазарева Л. Ю. Современные подходы к формированию систем корпоративного обучения персонала // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2010. №13. С. 4

заключается в том, что параллельно с работой на предприятии работник посещает курсы, связанные с его профессией. Такая подготовка идет на протяжении всего времени работы в организации. Второй путь заключается в увязке формальной системы образования и системы последующего обучения. Основная цель такого подхода – достижение высокой мобильности, которая позволяет быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда.

Анализ современной практики показывает, что в российских компаниях используется лишь малая часть человеческих интеллектуальных ресурсов, примерно 20%. Остальные ресурсы являются не выявленными. Процесс корпоративного обучения должен поощрять участников, выявлять тот самый неиспользуемый человеческий капитал, а также стимулировать более гибкое и эффективное взаимодействие между сотрудниками и организацией.

Когда компании, тем не менее, создают свои собственные внутренние корпоративные университеты, прямо направленные на обучение, подход к созданию этих структур, написание программ и поиск реализующих программы преподавателей страдают многими недостатками, потому что контингент заказчиков и исполнителей не изменился по своим возможностям, так как менталитет прежний. За пределами технологического корпоративного образования такие программы в основном предусматривают только мотивационный подход, который опирается на эмоциональное воздействие. Часто встречаются такие методы как тренинги, групповые семинары и другие занятия, посвященные решению проблем лидерства, мотивации, целеполагания и характера. Лидерство представляется самоценным человеческим качеством, которое никак не связано с его ценностными и культурными ориентировками, а также целями и самоидентификацией. Мнения о личностных и корпоративных качествах лидера шаблонны и негласно предполагают стратификацию людей по странному признаку на тех, кто является лидером, а также тех, кто не является. Этот полностью неверный подход очень мешает компаниям в условиях корпоративного обучения, так как корпоративные интересы основаны

максимальное извлечение выгоды из профессионализма каждого сотрудника. Такие неточные и шаблонные представления неразрывно связаны с определением целей. Работник, не имеющий системы приоритетов личностных и главных для него самого целей, не может отождествлять свои цели с целями компании, и значит не будет стремиться к их достижению, поскольку не будет видеть смысл работать эффективно для чего-то в размер несопадающим с его собственными целями.

Важно отметить, что под российскими компаниями понимаются именно те организации, которые основаны в России. Отделения зарубежных компаний (в основном ИТ, общественное питание и автомобильные заводы) пользуются европейским подходом к корпоративному обучению.

Одной из проблем в данной ситуации является тот факт, что при многопрофильном обучении работника и развитии его внутрипроизводственной мобильности, он получает возможность и внепроизводственной мобильности. Многие компании не хотят допускать, чтобы работник имел широкие возможности работы в других организациях.

Для решения этой проблемы необходимо использовать подход, которым давно пользуются развитые страны Европы – повышение лояльности сотрудника к компании. Многие организаторы корпоративного обучения видят в этом процессе лишь технологическую подготовку, но такие курсы должны включать в себя и изучение истории организации, ее структуры и стратегии.

Другая проблема российской специфики заключается в том, что у руководителей среднего и малого бизнеса в условиях кризиса зачастую не хватает финансирования на подготовку своих специалистов. К тому же, по Бурдые формирование инкорпорированного капитала зависит исключительно от самого человека. Поэтому есть риск, что работник не захочет совершенствоваться, а даже если захочет, то работодатель увидит результаты своих инвестиций в человеческий капитал не сразу. В условиях нестабильной экономической

ситуации и слабой социальной защиты иногда действительно невыгодно обучать своих сотрудников (Два иммигранта-землекопа дешевле, чем мастер-экскаваторщик).

Как писал В. Я. Ельмеев, капиталисты не хотят инвестировать в то, что им не принадлежит.¹⁶ Бурдьё утверждал, что инкорпорированный культурный капитал не может быть отделен от человека и принадлежит лишь ему одному.

Сейчас, однако, ситуация меняется. Для многих компаний возможности экстенсивного роста себя исчерпали. Единственный путь – качественное изменение внутри организации. Постепенно топ-менеджеры и владельцы предприятий начинают осознавать, что лишь человеческий капитал самый важный для компании. К тому же в России существует много сервисов для дистанционного корпоративного обучения («Прометей», «IWebinar», «Moodle» и т.п.)

В 2014 году Сбербанк запустил корпоративный университет стоимостью около 10 млрд рублей, и еще 2 млрд рублей на обучение сотрудников. На втором месте стоит «Евросеть», а замыкает тройку лидеров «Газпром-нефть».

Список компаний-лидеров корпоративного обучения:¹⁷

1. Сбербанк
2. Евросеть
3. Газпром нефть
4. Сибур
5. Росатом
6. Альфа-Банк
7. Русгидро
8. Вымпелком

¹⁶ Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда. Общие основы политической экономии. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского Университета, 2007. – С. 263

¹⁷ Топ 15 лидеров корпоративного образования в России: [Электронный ресурс] 2015 URL: <http://www.rbc.ru/special/business/27/04/2015/552c5adf9a7947ba47f95877> (дата обращения: 28.01.2017)

9. НЛМК
10. Ростелеком
11. Северсталь
12. МТС
13. МГТС
14. Мечел
15. Рольф

Основой подсчетов стали данные компаний и расчеты РБК. Некоторые цифры представлены на условиях неразглашения, но все равно учитываются в рейтинге.

Итоговый балл (Б) считался по формуле:

$$B = N_{0,25} \times S \times б \times E \times T \times K,$$
 где N — логарифм численности сотрудников на 2014 год (в тысячах), S — затраты на обучение сотрудников и потенциальных сотрудников по отношению к фонду оплаты труда, б — кратное сокращение (прирост) затрат за год (2012–2014), E — кратный прирост (сокращение) числа людей, прошедших корпоративные программы обучения (2012–2014), T — коэффициент прозрачности, выставленный редакцией в соответствии с полнотой предоставленных данных; 0,9 (существенные пропуски), 1,0 (несущественные пропуски) или 1,1 (полная информация), K — постоянная.

Исследование, проведенное Национальным центром качества образования персонала (США), показало, что увеличение затрат компаний на повышение образовательного уровня сотрудников на 10% увеличивает их производительность на 8,6%. В то же время увеличение инвестиций в оборудование на 10% приводит к росту производительности лишь на 3,4%.¹⁸

¹⁸ Гилев А. А. Современные тенденции развития корпоративного образования // Известия Самарского научного центра РАН. 2010. №3-3. С.600-602

Все же в данной социально-экономической обстановке корпоративные образовательные проблемы нужно решать, поскольку если корпоративное обучение обеспечивает сегодня определенный уровень создания товаров и услуг, то обучение в компании является очень важным условием как устойчивости всех бизнес структур, так и их наличия в целом. Важно обратить внимание на японские успешные корпорации: разница в менталитете с Россией очевидны и несомненны, но все же эта стабильность достигается не только обучением профессионального плана. Здесь видна реальная и честная привязанность работника к корпорации, соотнесение его собственных целей с целями и желаниями компании. А этому невозможно добиться простым профессиональным обучением или психологическим давлением. Это работает только при систематическом корпоративном образовании, каким бы непривычным для нас оно ни было.

Важным пунктом в организации корпоративного обучения является помощь сотруднику в определении его личностных целей и мотивация к их достижению. Это не просто сделать, для этой работы существуют отдельные специалисты. Обучение должно приводить не к эмоциональным порывам сиюминутного рвения к работе, а к созданию у работников определенного набора действий, умений и навыков определения своих целей, а после - реализации их достижения. Когда у человека возникают четко обозначенные цели, он выбирает деятельность, которая может привести к достижению этих целей. Если его ожидания оправдываются, это приводит к тому, что человек начинает соотносить свои достижения с достижениями компании.

В каждом виде деятельности компании главным требованием к ее членам всегда будет надежность. Соблюдение этого требования возможно только тогда, когда сотрудник работает в составе группы надежных для него людей, с которыми он общается и вне рабочего времени, и которым он может доверять. Способность социализироваться в таком сообществе, а при необходимости создавать его, а также поддерживать и совершенствовать, возможно обрести только при помощи специального обучения. Это так же работа профессионалов

по созданию коллектива, как и в случае постановки целей. Только крупнейшие компании станут нанимать таких высокооплачиваемых специалистов в штат. Образовательная программа такого человека, способы ее проведения, ожидаемые результаты и место данной программы в существующей системе корпоративного обучения должны четко осознаваться менеджерами и директорами, которым действительно важно образование своих работников. Эффективность такой работы легко определить: сотрудники получают не непонятные эмоциональные рекомендации и мотивацию, а конкретный подход с участием способностей и навыков его выполнения.

Сильно мотивированные сотрудники, объединенные в устойчивые группы специалистов, конечно, желают активно работать, чтобы получить поддержку членов своего коллектива и достичь своих собственных целей. На этом этапе штат необходимо научить новым, инновационным методам критического анализа своей деятельности, чтобы постоянно проводить работу над ошибками и улучшать эффективность труда.

Такое образование может быть осуществлено только приглашенными извне людьми, поскольку отсутствие новых перспектив улучшения рабочего процесса означает, что их видение на проблемы внутри самой компании отсутствует. Соответствующие люди должны выполнять двойную работу: находить новые способы повышения эффективности труда и делиться этими способами с другими членами корпорации. Найти таких людей сложно, их труд оплачивается очень высоко, однако в любом случае это окупается.

Глава 2. Сравнение образовательных систем в Европе

2.1. Анализ института образования в РФ

На самом деле не только в России Болонская система была внедрена не полностью. Европейские страны так же по-разному проводили процесс перехода к новой образовательной системе. Следует считать Болонский процесс национальным, так как каждое европейское государство имеет свои особенности, и процесс перехода не является унифицированным.

Влияние Болонского процесса на автономию университетов в восьми европейских странах¹⁹

Страна	До Болонского процесса		После Болонского процесса		
	Больше автономии	Меньше автономии	Увеличение автономии	Уменьшение автономии	Нет существенных изменений
Великобритания	X				X
Швеция	X				X
Германия	X			X	
Венгрия	X			X	
Франция		X	X		
Финляндия	X				X
Испания		X			X
Норвегия		X			X

Таблица №1

¹⁹ The impact of the Bologna Process on disciplinization: [Электронный ресурс] 2005 URL: https://www.york.ac.uk/res/researchintegration/ComparativeReports/Comparative_Report_Bologna_effect.pdf (дата обращения : 20.04.2018)

Таким образом, мы не можем сравнивать Россию и Европейский союз как единое целое. Гораздо правильнее было бы сравнивать Россию и отдельно взятые страны. В нашем случае единицами анализа будут являться РФ, Испания и Финляндия. Обосновывая объекты сравнения, следует отметить, что автономия университетов Испании и Финляндии не изменилась существенным образом после Болонского Процесса, однако в Финляндии изначально автономия университетов значительно выше, чем в Испании. Это позволит избежать потенциальных ошибок, связанных с нерепрезентативной статистикой.

В качестве критериев сравнения на данном этапе будут использованы следующие показатели: рост ВВП, ВВП на душу населения по ППС, государственные расходы на образование, государственные расходы на одного студента ВУЗ (% от ВВП на чел.). Эти данные позволят выявить зависимость экономического развития от расходов на образование.²⁰

Рост ВВП в РФ (% годовых)



Рисунок №5

²⁰ International Comparison Program database [Электронные ресурсы] URL: <http://www.worldbank.org/> (дата обращения : 20.04.2018)

ВВП на душу населения по ППС (тек. междунар. долл.) в РФ

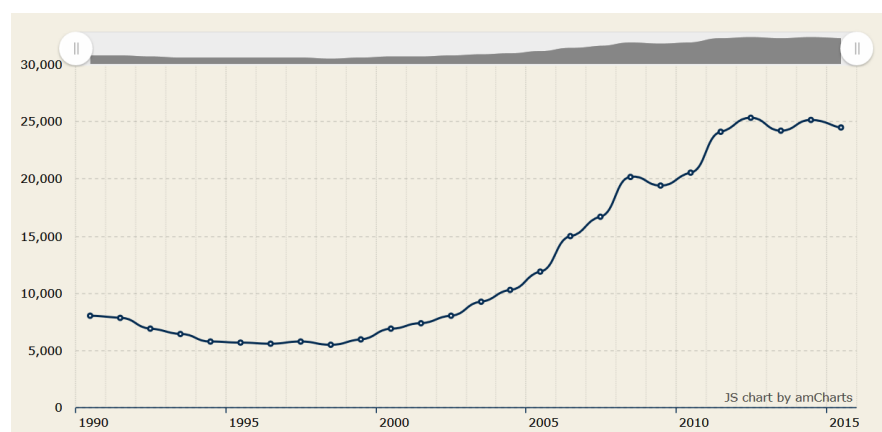


Рисунок №6

Как показано на рисунке № 5, рост ВВП в РФ на текущий момент отрицательный, однако экономисты пришли к единому мнению, что при сравнении экономик стран лучше всего использовать ВВП на душу населения по ППС (рисунок № 6). Важно отметить, что в данном исследовании сравниваться будут не сами экономические системы стран. Главная цель – выяснить зависимость экономического развития от института образования, поэтому такой фактор как рост ВВП будет играть важную роль в анализе данных.

Государственные расходы на образование в РФ, всего (% от ВВП)

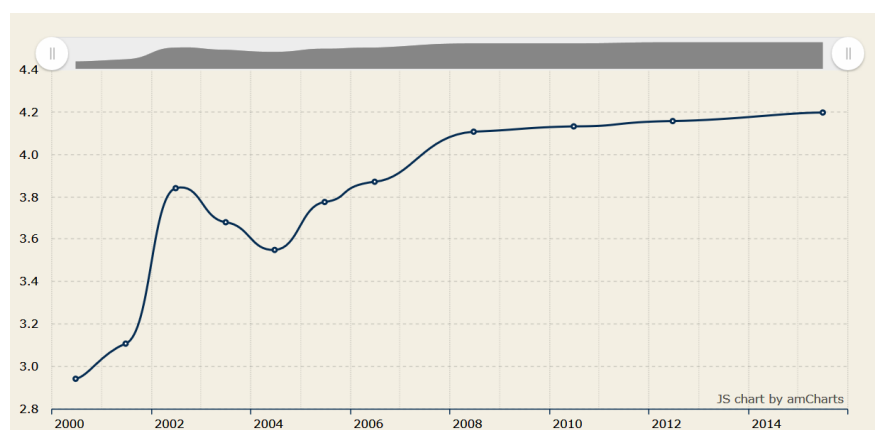


Рисунок №7

Как видно на рисунке №7 политика государства в течение последних десяти лет почти не менялась, касаясь расходов на образование. Однако данные показаны в проценте от ВВП. Это означает, что в любом случае расходы на образование каждый год разные. Отсюда можно выдвинуть интересное предположение, что не только образование влияет на экономику в одностороннем порядке, но и наоборот.

Государственные расходы на одного студента ВУЗ (% от ВВП на чел.)

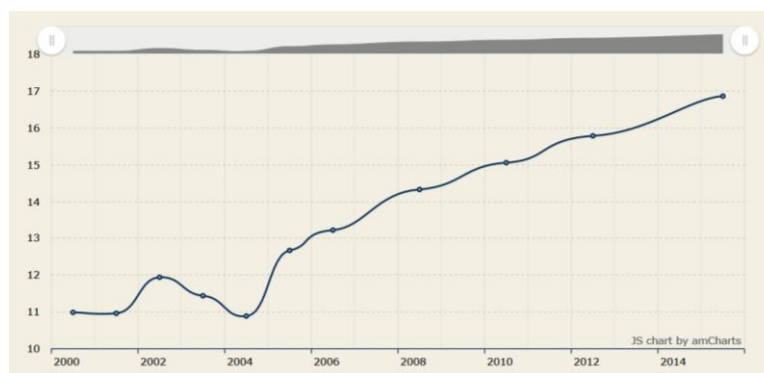


Рисунок №8

Что касается расходов конкретно на студентов высших учебных заведений, то с каждым годом они повышаются, причем достаточно сильно. Это позволяет утверждать, что в других областях финансирование образования сокращается. Поскольку данное исследование в основном затрагивает высшее образование, то данный критерий очень важен, так как статистический анализ позволит выявить, зависит ли рост ВВП от государственных расходов на одного студента ВУЗ. Для анализа по каждой стране были собраны данные с 2006 года по 2015. Данные обрабатывались с помощью пакета SPSS.

Анализ данных РФ

Корреляции

		Расходы на образование (% от ВВП)	Рост ВВП (% годовых)	ВВП на душу населения по ППС	Государственные расходы на одного студента ВУЗ (% от ВВП на чел.)
Расходы на образование (% от ВВП)	Корреляция Пирсона	1	-,757	,917*	,889*
	Знач. (двухсторонняя)	,138	,138	,028	,044
	N	5	5	5	5
Рост ВВП (% годовых)	Корреляция Пирсона	-,757	1	-,755	-,934*
	Знач. (двухсторонняя)	,138	,138	,140	,020
	N	5	5	5	5
ВВП на душу населения по ППС	Корреляция Пирсона	,917*	-,755	1	,922*
	Знач. (двухсторонняя)	,028	,140	,026	,026
	N	5	5	5	5
Государственные расходы на одного студента ВУЗ (% от ВВП на чел.)	Корреляция Пирсона	,889*	-,934*	,922*	1
	Знач. (двухсторонняя)	,044	,020	,026	,026
	N	5	5	5	5

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Таблица №2

Следует отметить, что данные были взяты за 2006, 2008, 2010, 2012 и 2015 годы. Мы видим на таблице №2, что рост ВВП довольно сильно коррелирует со всеми переменными, однако, учитывая текущую политическую и экономическую обстановку, можно утверждать, что данные факторы если и влияют на показатель роста ВВП, то не столь значительно, сколько затянувшийся экономический кризис в России. За последние несколько лет ВВП РФ упал почти в два раза, так что нельзя назвать данные корреляции репрезентативными.

Другая ситуация обстоит с ВВП на душу населения по ППС. Поскольку данная характеристика является более подходящей и точнее описывает экономическую ситуацию в стране. ВВП на душу населения по ППС очень сильно коррелирует как с расходами на образование в целом, так и расходами государства на одного студента ВУЗ. Следовательно, можно сделать вывод, что при увеличении расходов на образование увеличивается и ВВП на душу населения по ППС. Нельзя отождествлять данный показатель с уровнем экономического развития, поскольку рост ВВП в РФ последние несколько лет держится на отрицательном уровне.

Тем не менее, все же существует зависимость между образованием и экономическим развитием Российской Федерации. Затруднительным является отсутствие возможности проследить силу влияния института академического образования, поскольку многие факторы, влияющие на показатели роста ВВП, являются внешними.

2.2. Институт образования в Испании и Финляндии. Анализ данных.

Рост ВВП в Финляндии и Испании (% годовых)



Рисунок №9

Экономическая ситуация в Финляндии и Испании имеет приблизительно одинаковые тенденции. На рисунке №9 показано, что с 1990-ых годов графики

роста ВВП очень похожи. Естественно, большую роль сыграл мировой экономический кризис в 2008-2009 годах. При анализе данных по этим двум странам обнаружили зависимости, которые были обнаружены ранее для РФ.

Точно так же с ростом расходов на образование увеличивается ВВП на душу населения по ППС, что подтверждает зависимость, выведенную Артуром Мэддисоном²¹. Действительно, не смотря на всемирный экономический кризис в конце нулевых, во всех трех странах прослеживается одна и та же зависимость от расходов на образование и экономическим ростом.

Статистически обнаружена зависимость, однако следует рассмотреть взаимодействие образования и экономики в каждой стране отдельно, поскольку используя исторический контекст и прочие данные, возможно предположить наличие других закономерностей, либо опровержение найденной.

Естественно необходимо исследовать данную зависимость более глубоко, поскольку в анализе данных такого типа особенно опасны методологические проблемы, выявленные Дж. Голдторпом.²² Если данная зависимость на самом деле имеет внешние причины, которые общие для всех европейских государств, то очень сложно выявить их, и необходимо дальнейшее изучение вопроса. Так же опасна и так называемая «black box» проблема, когда невозможно при помощи стратегии, ориентированной на переменные, выявить, зависят ли экономические показатели от образования, или наоборот.

Интересно сравнение Финляндии и России, представленное В. В. Уткиной.²³ В статье описывается переход Финляндии от экономики, ориентированной на

²¹ Тебиев Б. К., Авдеев А. А. Экономический рост и образование // Экономический журнал. 2012. №27. - С. 5

²² Goldthorpe J. H. Current Issues in Comparative Macrosociology: A Debate on Methodological Issues. Comparative Social Research, Volume 16, 1997.

²³ Уткина В. В. «Экономика знаний» Финляндии: есть чему поучиться // Вестн. Том. гос. ун-та. 2015. №390. – С. 1

ресурсы, к экономике, ориентированной на знания. Финляндия и Россия имеют много схожих черт:

- Значительная территория РФ находится в тех же широтах, что и Финляндия, это говорит о том, что обе страны сталкиваются с осложнением сельскохозяйственной обработки земли;

- Исторический аспект – Финляндия некоторое время находилась в составе Российской империи;

- В 1990-ых Россия и Финляндия пережили сильный экономический кризис;

- Финская и российская экономика находятся в зависимости от колебаний международного рынка;

- Государственный сектор играет значительную роль в экономиках обеих стран.

Отличия России и Финляндии не так уж велики, как может показаться на первый взгляд. Тем интереснее будет тот факт, что Финляндия смогла построить экономику знаний и в крайне сжатые сроки перейти от промышленности, ориентированной на экспорт ресурсов, а Россия не смогла до сих пор. Предтечей программ по управлению знаниями в Финляндии явился доклад Правительства в 1998 г. о перспективах развития, в котором говорилось, что компетенции граждан, их навыки и знания – единственная основа для достижения успеха в Финляндии.

Концепция «экономики знаний» продвигается в Финляндии наряду с общей национальной идеей. Управление знаниями используется во власти, в производстве, в образовании, в бизнесе, в торговле и т.п. Это позволило произвести ускоренный рост ИКТ сектора, который сейчас является основой экономики Финляндии. Идея поощрения за повышение квалификации и пожизненное непрерывное обучение является одной из главных направлений государственной политики Финляндии, касаемо управления знаниями.

Финляндия первая страна в мире, которая ввела доступ к высокоскоростному интернету в гражданские права финнов.

Успех финской экономики заключается в производстве и экспорте узкоспециализированных инновационных товаров с высокой добавленной стоимостью. Электромобили, ветряки и прочие экотехнологичные разработки всегда будут актуальны в будущем, поэтому экономика Финляндии очень прочна и конкурентоспособна. Льготные налоговые условия и поддержка частного бизнеса привела к тому, что основная доля ВВП Финляндии приходится на малый и средний бизнес.

Анализируя экономику Финляндии можно найти существенное различие от России. Во времена кризисов (начала 1990-ых и 2008 года) правительство резко увеличивало расходы на образование (процент от ВВП). Россия же стабильно из года в год удерживала финансирование образование на одном и том же уровне, даже в кризис.

Университеты Финляндии выполняют так же еще одну важную роль в экономике государства. На правительственном уровне закреплена связь университетов с бизнесом, то есть образование подстраивается под экономическую ситуацию. Благодаря этой связи, финансирование образования в кризисе прямо влияет на экономику. Университеты активно создают инновации, которые затем благополучно применяются в бизнесе, чем российские университеты похвастаться пока что не могут.

Концепция управления знаниями была успешно внедрена финским парламентом, местными властями, некоммерческими организациями, университетами и частными образовательными учреждениями, бизнес-сообществом. Концептуальные особенности финской «экономики знаний»:

- Кризис конца 90-ых годов был использован для резкого скачка в плане экономического развития (базисом которого явилось освоение передовых информационно-телекоммуникационных технологий);

- Экономика знаний была принята на всех уровнях власти, а также были закреплены нормативные документы, описывающие новый вектор экономического развития.

- Все население было объединено идеей «экономики знаний» и, как следствие, активное взаимодействие государственных органов, предпринимателей, НИИ, университетов, создание совместных проектов;

- Национально-образовательная система очень сильно влияла на развитие бизнеса, улучшение подготовки специалистов и внедрение новых технологий.

На примере Финляндии мы видим, как экономическая теория, идеология, и внедрение «экономики знаний» на государственном уровне действительно показывают отличные результаты, которые подтверждаются и на практике, с помощью статистических методов.

В Испании же самая серьезная проблема – это безработица, которая составляет более 20%. Профессор экономики Университетского колледжа Лондона Антонио Кабралес говорит, что правительство Испании практически не инвестирует в развитие науки, создание инноваций, а также не стимулирует работников продолжать профессиональное обучение. Следовательно, Испания вполне могла бы построить «экономику знаний» финского типа, поскольку главные проблемы четко обозначены: безработица и госдолг.

Испанским правительством в 2010 году была принята Государственная инновационная стратегия, целью которой служит стимулирование технологического и инновационного развития, которое должно изменить национальную производственную модель.²⁴ Для этого была создана структура по поощрению инноваций, а также структура по координации знаний. Это

²⁴ Сидоренко Т. В. Испания: перспективы перехода к инновационной модели экономики // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2012. №12 (92). – С. 4-5

достаточно похоже на финскую стратегию. Государственная инновационная стратегия Испании предполагает пять основных видов деятельности:

- увеличение финансирования предприятий, занимающихся инновационной деятельностью;
- стимулирование развития инновационной сфере благодаря увеличению спроса государством на инновационные продукты, что будет содействовать развитию рынков, связанных с технологиями и инновациями;
- интернационализация испанских компаний;
- укрепление региональной кооперации в инновационной сфере;
- увеличение эффективности подготовки специалистов и привлечение иностранных инженеров, ученых, технологов на испанские предприятия.

Испанская экономика медленно начинает свой переход к «экономике знаний», где ценится человеческий капитал, и инвестиции в него являются основой для экономического развития.

Как было отмечено ранее, до перехода к экономике знаний Финляндия пополняла свой бюджет в основном за счет экспорта ресурсов. Ранее было указано сходство с Россией, поскольку экономика РФ так же зависит от экспорта сырья. Однако стоит упомянуть, что в настоящий момент экономика Испании точно так же зависит от экспорта сырья и сельскохозяйственной продукции. Таким образом, еще раз подтверждается рациональность выбора именно этих объектов для анализа.

Безработица в Испании может быть снижена именно за счет стимулирования государством инвестирования индивидов в человеческий капитал. Необходимо создать не только инновационно-технические структуры, но и перспективы для специалистов, работающих в данной сфере. Не видя

возможностей и выгоды, население не будет заниматься накоплением человеческого капитала.

Посчитаем средние расходы на одного студента ВУЗ за последние 12 лет в трех анализируемых государствах. В Испании 24.5% от ВВП на чел. В России 15% и в Финляндии целых 34%. Невооруженным глазом можно заметить, что образование в Финляндии находится в очень сильном приоритете. Благодаря участию университетов в бизнесе, созданию инноваций и улучшению информационных технологий, можно сказать, что именно образование влияет на экономическое развитие, а не наоборот. Эти данные позволяют сделать вывод о четкой зависимости одной переменной от другой.

Переобучение на производстве и подушевой ВВП²⁵

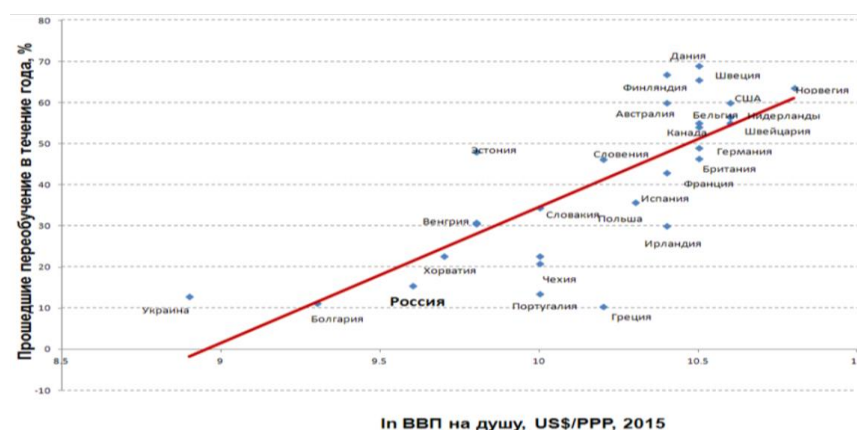


Рисунок №10

На рисунке №10 наглядно видим, что Финляндия лидирует по количеству людей, прошедших переобучение в течение года, что полностью соответствует концепции «экономики знаний», а вот Россия имеет далеко не самый лучший показатель. Много источников подтверждают, что уровень культурного и человеческого капитала в России очень высок, что больше половины всех рабочих имеют высшее либо специальное образование и т.п. Из Ежегодного

²⁵ Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития: [Электронный ресурс] 2016.- С. 56 URL: https://www.hse.ru/data/2016/04/26/1129898530/Доклад_о_социальной_политике.pdf (дата обращения : 13.05.2018)

доклада о социальной политике ВШЭ можно выделить замечательную мысль: *увеличение инвестиций в образование не даст никаких результатов, в случае если человеческий капитал не ценится, не востребован и используется неэффективно.* На рисунке №10 видна прямая зависимость ВВП на душу населения по паритету покупательной способности от процента прошедших переобучение в течение года.

Как уже было отмечено выше, Испания так же имеет все шансы построить экономику знаний. Процент людей, прошедших переобучение в течение года лишь немногим уступает таким сильным европейским государствам как Великобритания, Франция, Германия и приблизительно равен 35%. В России же основной проблемой является отсутствие спроса на человеческий капитал, следовательно, и отсутствие интереса в инвестициях в него.

Человеческий капитал является одним из многих существующих факторов развития, и нежели прочие факторы ограничиваются в большей степени, нежели чем человеческий капитал, то последний не сможет повлиять на экономическое развитие. Эти ограничения не устраняются сами собой. Необходимы реформаторские усилия, так как без них улучшения в сфере образования не обеспечивают экономический рост. В ситуации, когда в экономике права собственности защищены не очень хорошо, инвестиционные риски достаточно высоки. В подобном случае шанс появления высокотехнологичных проектов крайне низок. Может сложиться такая ситуация, когда при плохо защищенных правах собственности предприниматель откажется от высокотехнологичного инновационного капиталоемкого бизнеса и решит проинвестировать в некапиталоемкий. Однако уменьшение спроса на инвестиции сразу же сокращает и спрос на профессии, которые связаны с физическим капиталом или технологиями. Таким образом, на человеческий капитал может сформироваться низкий спрос по причине плохо защищенных прав собственности. В подобном случае мы не можем гарантировать, что темп экономического роста ускорится, даже при относительно высоком уровне человеческого капитала.

Защита прав собственности – это только пример. Таких проблем на самом деле гораздо больше, из-за чего очень сложно распределять бюджет на образование, поскольку нельзя проследить эффективность.

Если степень развития технологий в определенной экономике не эволюционирует, либо наоборот стагнирует, то спрос на компетентный труд продолжает быть ограниченным. В связи с этим индивиды меньше инвестируют в знания, а значит их спрос на образование сокращается, ведь рынок труда не предъявляет значительного спроса на человеческий капитал, а точнее на квалифицированных специалистов.

2.3. Проблема спроса на культурный капитал в России с социологической точки зрения

Отсутствие спроса на знания достаточно проблематично объяснить с позиций экономической науки. Эту проблему необходимо рассматривать в рамках экономической социологии, изучая общественные структуры, рынок труда, стратификацию Российского общества и т. п. Корруптированность многих экономических процессов действительно не позволяет использовать человеческий капитал в экономике России. Количество официальных рабочих мест растет медленнее, чем ликвидируются старые, поскольку экономика уходит в тень. Теневая экономика не нуждается в сертификатах и дипломах, т.е. в институционализированном состоянии культурного капитала по П. Бурдьё.

Человек, являясь физическим существом, в то же время является существом общественным (социальным), поэтому нельзя рассматривать человека исключительно через экономические понятия. Человек - носитель определенных индивидуальных талантов и способностей, которые были у него с рождения либо были развиты в процессе социализации. На развитие качеств и умений человек

расходует определенные физические, материальные и финансовые ресурсы. Природные способности и приобретенные общественные качества по своей экономической роли сродни природным ресурсам и физическому капиталу. Чтобы начать извлекать из своих способностей пользу, человек должен сначала хорошо овладеть ими.

Теория человеческого капитала объясняет, почему зарплаты работников растут с возрастом. Человек сначала лишь инвестирует в человеческий капитал, накапливает его, и лишь затем начинает извлекать из него доход.

В развитых странах средний уровень зарплаты стремится к максимальному примерно в 50-60 лет, после чего уровень зарплаты начинает падать, поскольку сказываются факторы «износа капитала» — устаревание квалификации, отсутствие мотивации, проблемы с физическим здоровьем и т.п.

Интересно, что в РФ средний возраст достижения максимальной зарплаты меньше – от 35 лет. Это объясняется тем, что в 90-ых годах накопленный человеческий капитал обнулился, и Россиянам пришлось «учиться заново» с переходом к рыночной системе.²⁶ Можно предположить, что в будущем ситуация изменится, однако нельзя утверждать, что данная особенность имеет негативную характеристику.

Что касается корпоративного образования, то, как правило, основными лидерами этой области по масштабу корпоративных университетов являются государственные, либо очень крупные частные компании. На уровне среднего или малого бизнеса корпоративное образование практически не используется, несмотря на отличные показатели доходности крупных корпораций.

Культурный капитал стоит отождествлять с неким ресурсом, а не с капиталом в экономическом смысле, особенно в российских реалиях. Ресурс

²⁶ Строганов Р. Некоторые особенности «накопления человеческого капитала» в современной России: [Электронный ресурс] URL: <http://www.hr-portal.ru/node/197> (дата обращения: 14.05.2018)

предполагает действие с этим ресурсом для извлечения выгоды. Конечно же, в условиях деформализации экономики специалисты с высшим образованием все равно будут востребованы, однако в связи с тенденцией к всеобщему высшему образованию, множество молодых специалистов окажутся без работы, т.е. они «переинвестируют» в свой культурный капитал.

Государство существенно сократило участие в процессах общественной жизнедеятельности, что сильно отразилось на характере востребованности человеческого капитала, прежде всего в сфере труда. В России корпоративные университеты создаются, как правило, на предприятиях сферы естественных монополий и с огромным штатным числом работников. Малый и средний бизнес, который наиболее приближен к потребностям населения и должен решать проблему безработицы, остается в аутсайдерах.

Расходы на образование в России в целом находятся на уровне с некоторыми развитыми странами, как показано на рисунке №1. В целом в России прослеживается тенденция всеобщего высшего образования. Стоит отметить, что и большинство рабочих в России имеют среднее специальное либо высшее образование. Однако выстроить процесс обучения через всю жизнь не получится, пока люди не смогут извлекать из своего накопленного человеческого капитала выгоду для себя.

Для решения этой проблемы необходимы активные действия со стороны государства. Однако чтобы решить вопрос спроса на человеческий капитал, необходим целый ряд мер, поскольку проблема затрагивает очень многие сферы жизни. Государство должно заботиться о создании новых рабочих мест с достойным уровнем оплаты для молодых специалистов. Так же следует создать более благоприятные условия для малого и среднего бизнеса. Поскольку сейчас налоговое законодательство достаточно сильно сдерживает предпринимателей, то большинство уходит в тень либо же экономят на всем, в том числе на подготовке своих сотрудников. Ежегодно из России уезжает много талантливых ученых и гениальных программистов. Необходимо создать технологическую

инновационную площадку на основе университетов, как это реализовано в Финляндии. Так же необходимо на всех уровнях принять стратегию инноваций, по примеру Финляндии. Если будут созданы условия, при которых спрос на накопление человеческого капитала вырастет, то это автоматически поспособствует экономическому развитию, поскольку в России нет проблем с отсутствием культурного капитала. Как только люди смогут реализовывать свой культурный капитал, экономика будет находиться на подъеме.

Стоит так же сказать, что попутно необходимо бороться с коррупцией и обеднением населения, поскольку это крайне противоположные вещи для «экономики знаний». Начав решать эту проблему, Россия понемногу начнет отходить от преимущественно сырьевой экономики. Таким образом, следуя примеру Финляндии, можно в короткие сроки достичь поставленных задач по реализации решения проблемы спроса на культурный капитал.

Заключение

Присоединение России к Болонскому процессу критикуется некоторыми исследователями. Их аргументы ясны. Это и несоответствие степеней, и путаница в этих степенях, и непринятие наших дипломов за границей. Многие работодатели до сих пор набирают только работников с дипломами специалистов. А некоторые страны (например, Монголия) успешно взяли на вооружение советскую систему образования, которая оказывает существенное положительное влияние на их экономику в положительную сторону. Советская система распределения специалистов действительно является одним из лучших способов сокращения безработицы.

Тем не менее, в условиях глобализации, компьютеризации и ускорения всех социально-экономических процессов старая образовательная система не может дать рынку труда ту гибкость и динамичность, которая на самом деле требуется. Советская система распределения не сможет успевать за развивающимся рынком труда. Россия идет по верному пути. Как показывают результаты приведенных выше исследований, большинство преподавателей и студентов положительно оценивают развитие академической мобильности в последние годы. Российские организации тратят большие деньги на корпоративное образование. В наш век система образования должна как можно быстрее адаптироваться под динамику рынка труда.

Необходимо усиленное финансирование со стороны государства для переподготовки преподавателей, оптимизации учебных планов и введения единой кредитной системы перезачетов. Очень важно наладить контакты с зарубежными университетами, так как академическая мобильность в РФ все еще имеет крайне неразвитый характер. Необходимо решить множество проблем экономического, социального и политического характера для полного приспособления России к

условиям глобального рынка. Несмотря на критику теории человеческого капитала некоторыми видными академиками (например, В. Я. Ельмеевым), большинство россиян трудоустроены в сфере услуг, а промышленные производства все чаще переносятся за территорию государства. Глобальная экономика диктует свои правила. Институты эволюционируют, старые отмирают, новые приспособляются. Постепенно российские вузы попадают в списки лучших по некоторым рейтингам, а крупные корпорации все более активно инвестируют в подготовку своих кадров.

Однако главной проблемой российской экономики является отсутствие спроса на культурный капитал. Это основная причина оттока кадров за границу, безработицы среди специалистов и «переинвестирования» людьми в человеческий капитал в условиях тенденции к всеобщему высшему образованию. Корпоративное образование развивается в сегменте крупных компаний, но малый и средний бизнес не могут похвастаться хорошими результатами в увеличении эффективности за счет обучения работников. Коррупция, сильное расслоение населения, сокращение рабочих мест в технологических отраслях – все это объясняет низкую эффективность российской экономики, и ориентированность на экспорт сырья. Решить данную проблему не просто. Необходимы изменения, начатые как сверху, так и снизу. Государство должно стимулировать спрос на человеческий капитал, а население, в свою очередь, должно начать принимать новые реформы и активно накапливать человеческий капитал.

Необходимы активные действия со стороны российского государства. Система образования в РФ находится на весьма неплохом уровне по качеству, и присоединение к Болонскому процессу положительно скажется на экономику страны в будущем. Однако для этого необходимо выполнить ряд условий, которые позволят использовать накопленный человеческий капитал:

- создание дополнительных рабочих мест в технологической и инновационной сфере позволит уменьшить отток специалистов за границу, поскольку они смогут реализовывать свои интеллектуальные ресурсы в России;

- необходимо увеличение финансирования НИОКР, по примеру Финляндии и Испании. Это позволит создать новую продукцию с высокой добавленной стоимостью, экспорт которой постепенно позволит российской экономике трансформироваться из сырьевой в «экономику знаний»;

- малому и среднему бизнесу нужны более льготные налоговые и кредитные условия, особенно в сфере инноваций. Это так же приведет к увеличению рабочих мест, а также внедрению корпоративного образования на всех уровнях бизнеса;

- необходимо создать технологическую инновационную площадку на основе университетов, как это реализовано в Финляндии. То, что есть сейчас, никак не может использоваться для извлечения прибыли из инноваций. Университеты должны искать способы использования технологических новшеств на практике;

- принятие стратегии инноваций на государственном уровне, в совокупности с продвижением этой идеи в массы, будет способствовать накоплению и реализации культурного капитала людьми. Данная стратегия должна стать национальной идеей.

- борьба с коррупцией и повышение общего уровня жизни необходимы, чтобы начать переход от экономики, ориентированной на экспорт ресурсов, к экономике, ориентированной на знания.

Россия постепенно осваивает новые технологии в области компьютеризации, передачи данных, нано-технологий. Необходимо время для того, чтобы новые институты прижились и стали более эффективными. Цель и принципы современного образования ориентированы на подготовку обучаемых к полноценному и эффективному участию в общественной и профессиональной областях в условиях рыночных отношений. Придание системе образования качеств открытой системы влечет кардинальное изменение ее свойств в направлении большей свободы при планировании обучения, выборе места,

времени и темпа, в переходе от принципа «образование на всю жизнь» к принципу «образование через всю жизнь».

В условиях экономического кризиса данная тема очень актуальна, поскольку важно знать, что можно ожидать от нашей образовательной системы в ближайшем будущем. Весьма сложно спрогнозировать, как это повлияет на экономику страны, однако вся российская образовательная система построена по примеру Запада, где она успешно реализуется, несмотря на то, что исторически у России всегда был свой самобытный путь развития.

Конечно же, данное исследование не может охватить весь масштаб такого явления как связь образования и экономического развития. Необходим более глубокий анализ по данному вопросу, с использованием и качественной и количественной стратегии исследования. Так же работа в этом направлении должна вестись междисциплинарно, поскольку ни одна наука не сможет самостоятельно изучить данный феномен.

Список используемой литературы:

1. Арутюнов В., Стрекова Л., Цыганов С. Инновации и система корпоративного образования: вклад университета // Высшее образование в России. 2005. №1.
2. Багирова Т. Б. Каташинских В. С. Некоторые результаты реализации Болонского процесса в мегаполисе. 2015 URL: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/31939/1/srbu_2015_08.pdf
3. Беккер Г. Человеческое поведение. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 645 с.
4. Бляхман Л. С. Социальная политика как предмет новой политэкономии // ПСЭ. 2012. №3.
5. Большаков Н. В. Измерение культурного капитала: от теории к практике // Мониторинг. 2013. №6 (118).
6. Борисов В. В. Болонский процесс в Европе и в России: пути реформирования высшего образования // Экономика образования. 2011. №3.
7. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 61
8. Веселов Ю. В., Кашин А. Л. Экономическая социология: теория и история. – СПб.: Нестор-история, 2012. – 760 с.
9. Галагузов А. Н. Корпоративное образование: сущность и проблемы // Сибирский педагогический журнал. 2007. №1. С. 89-96
10. Галеева Е. И., Гафиятов Ильгиз Зиниятуллович К вопросу об оценке стоимости человеческого капитала России // ПСЭ. 2013. №2 (46).
11. Гилев А. А. Современные тенденции развития корпоративного образования // Известия Самарского научного центра РАН. 2010. №3-3. С.600-602
12. Даниленко Н. Н., Долгополова И. С. Человеческий капитал и неравенство доходов в России // Известия БГУ. 2011. №6.

13. Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда. Общие основы политической экономии. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского Университета, 2007. – 263 с.
14. Индикаторы образования: 2016. – М.: Издательство ВШЭ, 2016. - 321 с.
15. Комарова А. С. Роль человеческого капитала в повышении производительности труда в России // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2013. №5-1.
16. Кочеткова Т. О., Носков М. В., Шершнева В. А. Высшее образование в России и Германии: болонские реформы продолжаются // Высшее образование в России. 2012.
17. Латова Н. В. «Утечка умов» в системе институтов воспроизводства человеческого капитала современной России // JIS. 2011. №3.
18. Любимов И. От человеческого капитала к экономическому росту: прямая дорога или долгое блуждание по лабиринту? // Вопросы экономики, № 8, Август 2017, С. 5-23
19. Мартыненко О. О., Жукова Н.В., Красовский П.С. Отчет по проекту «Обобщение опыта участия вузов Российской Федерации в реализации принципов Болонского процесса». Владивосток, 2007. С. 21
20. Матушанский Г. У., Борзилова Л. В. Нормативно-правовые основы регулирования высшего образования России при вхождении в Болонский процесс // Образование и наука. 2010. №8.
21. Медведев С. Болонский процесс, Россия и глобализация // Высшее образование в России. 2006. №3.
22. Микова И. М. Академическая мобильность студентов в вузах России // Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина. 2010. №26.- С. 16-19
23. Национальный фонд подготовки кадров. Оценка эффективности управления процессами интернационализации и внедрения инструментов

Болонского процесса в российских вузах. 2009. URL: http://www.bologna.ntf.ru/DswMedia/sdudyonbp_2009.pdf

24. Новикова В. М. Проблемы и перспективы российского высшего образования // Вестник МГИМО. 2012. №6. С. 282-286

25. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 190 с.

26. Плаксий С. И. Болонский процесс в России: плюсы и минусы // ЗПУ. 2012. №1. – С. 2

27. Сидоренко Т. В. Испания: перспективы перехода к инновационной модели экономики // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2012. №12 (92). – С. 4-5

28. Силичев В. В. Формирование и развитие человеческого капитала в России // Известия БГУ. 2007. №2. – С. 12-13

29. Стебеньева Т. В., Лазарева Л. Ю. Современные подходы к формированию систем корпоративного обучения персонала // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2010. №13. С. 4

30. Строганов Р. Некоторые особенности «накопления человеческого капитала» в современной России: [Электронный ресурс] URL: <http://www.hr-portal.ru/node/197>

31. Тебиев Б. К., Авдеев А. А. Экономический рост и образование // Экономический журнал. 2012. №27. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskij-rost-i-obrazovanie>

32. Уткина В. В. «Экономика знаний» Финляндии: есть чему поучиться // Вестн. Том. гос. ун-та. 2015. №390.

33. Цигулева О. В. Образовательные модели высшей школы в странах Западной Европы и России в рамках Болонского процесса // Вестн. Том. гос. ун-та. 2014. №388.

34. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития: [Электронный ресурс] 2016 URL: [https://www.hse.ru/data/2016/04/26/1129898530/Доклад о социальной политике.pdf/](https://www.hse.ru/data/2016/04/26/1129898530/Доклад_о_социальной_политике.pdf/)
35. Шлякова О. А. Актуальность теории человеческого капитала в современной России // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2010. №2.
36. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. – М.: изд-во ВШЭ, 2003.
37. Янин Д. А. Инвестиции в человеческий капитал инновационных производств как фактор повышения конкурентоспособности России // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2013. №1 (3).
38. International Comparison Program database [Электронные ресурсы] URL: <http://www.worldbank.org/>
39. Goldthorpe J. H. Current Issues in Comparative Macrosociology: A Debate on Methodological Issues. Comparative Social Research, Volume 16, 1997.
40. The impact of the Bologna Process on disciplinization: [Электронный ресурс] 2005 URL: https://www.york.ac.uk/res/researchintegration/ComparativeReports/Comparative_Report_Bologna_effect.pdf

Приложение А.

Программа исследования

Для реализации целей и задач дипломной работы было проведено эмпирическое макросоциологическое исследование, нацеленное на сбор и анализ данных по трем странам: Россия, Финляндия и Испания. Образование играет очень важную роль в нашем обществе. Сейчас человеческий капитал, знания и умения отдельно взятого человека становятся отдельным фактором производства. Обучение персонала становится намного выгоднее, чем экстенсивное расширение бизнеса. Доступное и качественное высшее образование дает государству большое количество специалистов. Другими словами, сейчас человеческий капитал действительно тесно связан с экономическим развитием.

В основе данного исследования лежит теория человеческого капитала Шульца, а также теория культурного капитала П. Бурдьё. **Человеческий капитал - это обретенные навыки, знания, умения, которые используются для производства товаров и услуг.** Шульц пишет, что человек, который только что родился, не способен производить ни один товар и ни одну услугу. Только социализируясь и получая образование, человек обучается, накапливает свой человеческий капитал, чтобы использовать его в дальнейшем. П. Бурдьё рассуждает о таком понятии, как культурный капитал. Культурный капитал имеет три состояния, и нас интересует, прежде всего, **инкорпорированное состояние – знания, умения, уровень развития.** Бурдьё сравнивает инкорпорированное состояние культурного капитала с мускулатурой – никто, кроме человека, не способен «накопить» данный капитал за него.

Были сформированы следующие гипотезы исследования:

- Увеличение финансирования образовательной сферы не обязательно приведет к экономическому развитию.

- Российское образование является конкурентоспособным, и позволяет добиться экономическому росту как в других странах, однако этому мешают другие факторы.

В ходе данного исследования была предпринята попытка выявить существование зависимости экономического развития от институтов образования, степень данной зависимости, сравнение других стран с Россией и выявление российской специфики.

Цель работы:

- проанализировать современные тенденции образовательной системы в РФ и спрогнозировать ее влияние на экономическое развитие в ближайшем будущем.

Основные задачи исследования:

- изучить и сравнить современную систему академического и корпоративного образования в РФ и ЕС;

- рассмотреть положительные и отрицательные последствия присоединения России к Болонскому процессу;

- изучить степень влияния образования на экономическое развитие.

Объектом наблюдения является институт образования в РФ.

Предметом наблюдения послужит влияние института образования на экономическое развитие.

Основой для исследования послужит статистический анализ данных из открытых источников, а также анализ исторического контекста каждой страны с помощью работ и исследований на схожую тематику зарубежных и отечественных социологов и экономистов. Такого рода исследование позволит сравнить статистику между тремя странами и потом увидеть сходства и различия в различных контекстах.

Приложение Б.

Сравнение между Болонской системой оценок и национальной системой.²⁷

Similar structure		Different structure
Finland UK	Spain	France Germany Norway Hungary Sweden

Таблица №3

Прогноз численности выпускников общеобразовательных учреждений
(в возрасте от 16 до 18 лет)²⁸

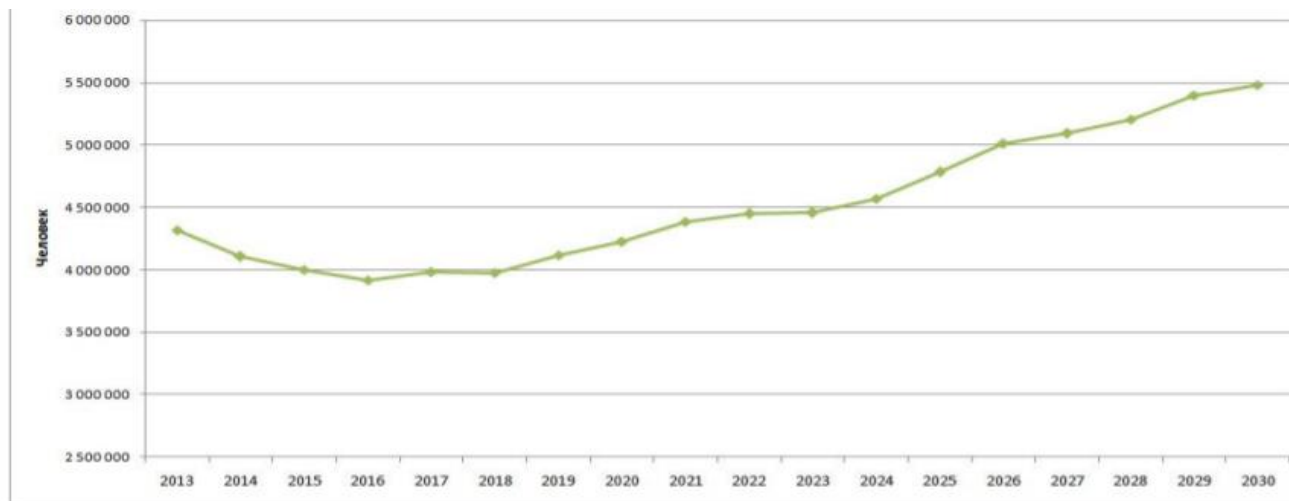


Рисунок №11

²⁷ The impact of the Bologna Process on disciplinization: [Электронный ресурс] 2005 URL: https://www.york.ac.uk/res/researchintegration/ComparativeReports/Comparative_Report_Bologna_effect.pdf (дата обращения : 15.05.2018)

²⁸ Доклад о социальной политике, 2015. – С. 228 URL: https://www.hse.ru/data/2015/03/30/1095804427/doklad_o_soc_politike.pdf (дата обращения 14.05.2018)

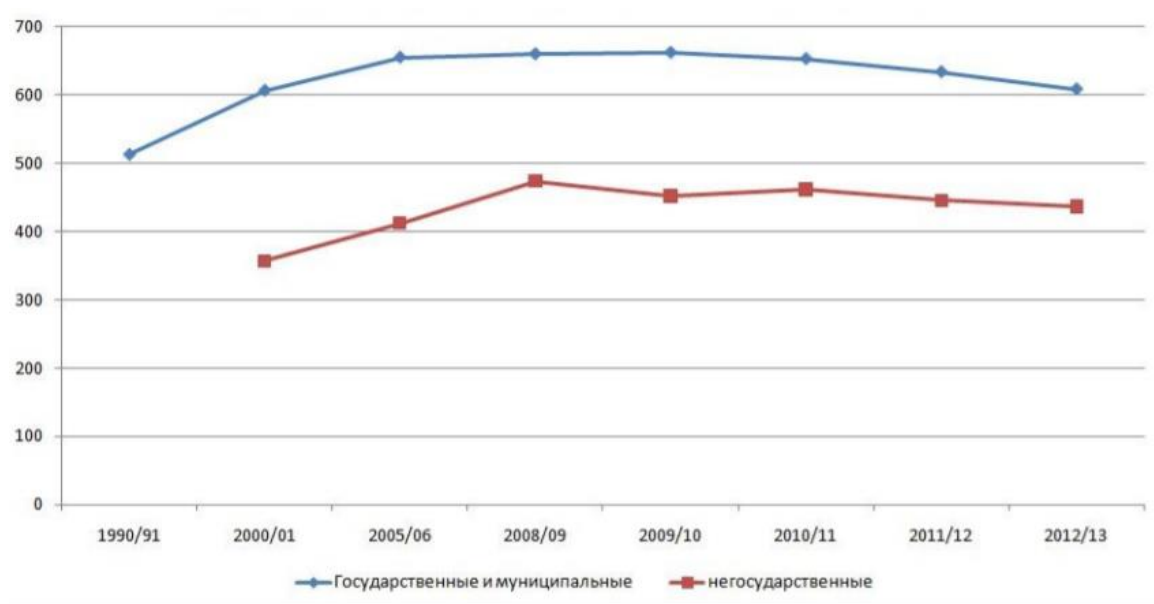
Динамика численности высших учебных заведений²⁹

Рисунок №12

Расходы на социальную политику в 2002-2012 годах в РФ³⁰

Социальная политика	18,5	17,3	16,4	17,2	17,0	17,7	17,5	21,9	22,1	20,9	21,1
<i>в том числе:</i>											
Образование ¹⁾	3,8	3,6	3,5	3,7	3,9	4,0	4,0	4,6	4,1	4,0	4,1
Здравоохранение ¹⁾										3,5	3,7
Физкультура и спорт ²⁾	3,6	3,4	3,3	3,7	3,6	4,2	3,7	4,3	3,7	0,3	0,3
Культура и кинематография ²⁾										0,6	0,5
Средства массовой информации ²⁾	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,2	0,2
Социальная защита	10,5	9,6	8,9	9,1	8,8	8,8	8,9	12,2	13,5	12,4	12,3
Социальная защита	10,5	9,6	8,9	9,1	8,8	8,8	8,9	12,2	13,5	12,4	12,3
<i>в том числе:</i>											
Пенсии ³⁾	8,1	6,8	6,3	6,0	5,5	5,2	5,6	7,5	8,7	8,2	8,4
Программы социального страхования ⁴⁾	1,1	0,9	0,7	0,6	0,7	0,8	0,8	1,1	1,0	0,8	0,8
Программы в области содействия занятости населения ⁵⁾	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,4	0,4	0,2	0,1
Программы социальной помощи, в том числе:	1,1	1,2	1,1	1,9	2,0	1,9	1,8	2,7	2,8	2,7	2,5
Льготы (в натуральной форме или в денежном эквиваленте) ⁶⁾	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,9	0,8
Ежемесячные и единовременные денежные выплаты всем категориям льготников ⁷⁾	-	-	-	0,8	0,9	0,9	0,8	1,0	0,9	1,0	0,9
Адресные социальные программы ⁸⁾	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	0,5	0,4	0,4
Отдельные виды нестраховой социальной поддержки семей с детьми ⁹⁾	-	-	-	-	-	-	0,03	0,1	0,2	0,3	0,4
Другие виды пособий и социальной помощи ¹⁰⁾	0,04	0,03	0,03	0,04	0,1	0,1	0,1	0,3	0,4	-	-
Социальное обслуживание ¹¹⁾				0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4
Другие расходы на социальную защиту ¹²⁾	н.д.	0,5	0,7	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

Таблица №4

²⁹ Доклад о социальной политике, 2015. – С. 230 URL:https://www.hse.ru/data/2015/03/30/1095804427/doklad_o_soc_politike.pdf (дата обращения 14.05.2018)³⁰ Там же С. 236

Удельный вес расходов на образование в общих расходах
консолидированного бюджета РФ и бюджетов государственных внебюджетных
фондов.³¹

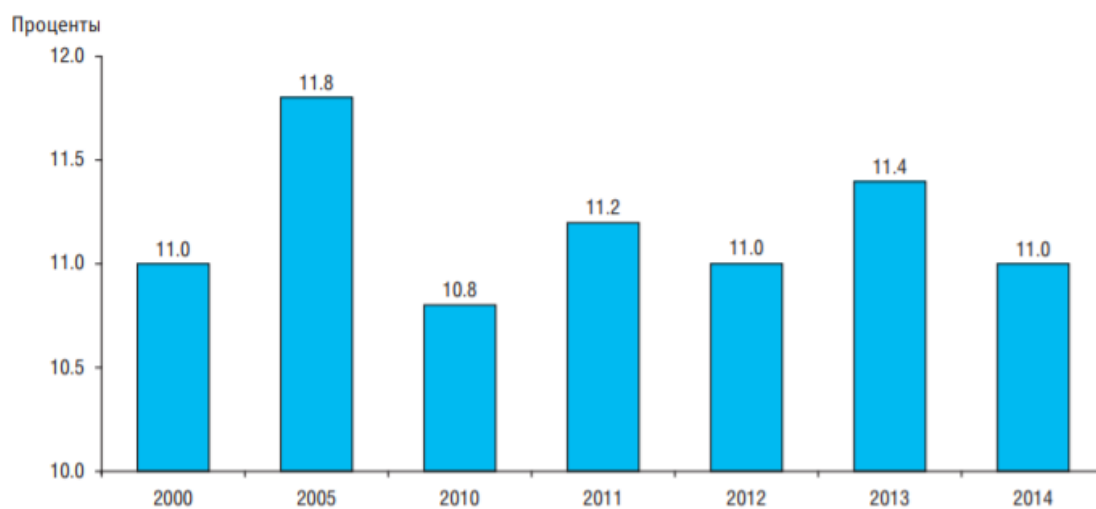


Рисунок №13

³¹ Индикаторы образования: 2016. – М.: Издательство ВШЭ, 2016. – С. 73