Чекмарев О.П.
канд. экон. наук, доцент, декан факультета менеджмента ЧОУ СПб ЭКИДА, Санкт-Петербургский институт экономики, культуры и делового администрирования

***З**ачем нужен диплом?*

мотивация формирования и использования человеческого капитала: образование

Важнейшей составной компонентой человеческого капитала является уровень компетенции и образования экономически активного населения. Задача данной статьи обратить внимание на специфику мотивации человека к получению высшего образования, как элемента, без которого невозможен нормальный процесс получения и закрепления знаний[1].

Мотивы к образованию, как и любые другие мотивы к какой-либо деятельности можно условно подразделить на внутренние и внешние. К внутренним мотивам образования можно отнести желание обеспечить себя жизненно необходимыми благами (пищей, кровом, одеждой), потребность в стабильности, социальные интересы, потребность в знаниях как таковых (для общего миропонимания, формирования мировоззрения), стремление к самореализации, самоутверждению и пр. Внешние же мотивы к образованию дают возможность человеку оценить, насколько просто можно достичь через этот процесс целей, определенных внутренними мотивами, в сложившихся условиях деятельности или способствуют изменению приоритетности внутренних мотивов.

При этом нужно четко осознавать, что образование в большей части случаев рассматривается скорее как средство достижения каких-либо целей, нежели как сама цель. В опросе ФОМ[2] (2001 г.) 63% респондентов отмечали, что высшее образование им необходимо в плане средства для нормального трудоустройства и как гарантия материального благополучия, только 22% респондентов говорили

[1] Анализ ситуации в высшем образовании проводиться на основе Концепции личных издержек, разработанной автором. См. Чекмарев О.П. Теоретические основы концепции личных издержек. – СПб.: Изд. Политех. Ун-та, 2008 – 184 с.

[2] Фонд «Общественное мнение» – *прим. ред.*

о том, что образование позволяет удовлетворить потребности в самореализации и самосовершенствовании[3].

Именно поэтому, внешняя мотивация, которая показывает человеку, что достижение какой-либо базовой цели, путем получения высокого уровня образования, является лучшим вариантом действий (менее затратным в широком смысле этого слова), позволяет надеяться на то, что внутренние мотивы будут усилены, и индивид будет целеустремленно повышать свой образовательный уровень.

Какие же основные внешние стимулы к получению высшего образования могли бы способствовать усилению внутренних мотивов человека в этой сфере.

1. Знания, полученные в процессе образования, позволяют рассчитывать на лучшие условия труда работника и повышение уровня его заработной платы.

2. Диплом о высшем образовании облегчает дальнейшее трудоустройство и позволяет рассчитывать на получение более высоких должностей, так как является индикатором определенного уровня знаний и способностей.

3. В процессе обучения студент способен обзавестись кругом полезных знакомств, которые в дальнейшем позволят более эффективно включаться в трудовую деятельность (в лице преподавателей вуза или сокурсников, например).

Здесь отображен идеальный вариант, при котором качественное образование становиться престижным видом деятельности. Однако условия современной российской экономики искажают данные стимулы и позволяют говорить, что каждый из них является в значительной степени ослабленным. Попробуем разобраться в причинах подобного положения дел.

1. Дефицит кадров. Постоянное сокращение уровня безработицы в стране в 2000-х гг. привело к тому, что к концу 2007 г. уровень безработицы в России опустился ниже естественного (5,6%)[4]. В результате стал увеличиваться дефицит кадров практически во всех сферах экономики. Число вакантных рабочих мест в экономике в целом на 2006 г. составило 2%, а по отдельным видам экономической деятельности доходило и до 3,8%. (на конец года без учета малого предпринимательства)[5]. В условиях нехватки кадров возникает несколько последствий, снижающих мотивацию студентов к качественному образованию.

Во-первых, начинает непропорционально изменяться фонд оплаты труда, обгоняя по своему темпу рост производительности[6]. Гонка за человеческим капиталом приводит к необоснованному росту заработной платы, зачастую не связанному с реальной отдачей

---

[3] Высшее образование. Опрос населения. – М.: ФОМ, 2001

[4] Россия в цифрах. 2008: Крат.стат.сб./ Росстат. – М., 2008. – С.94.510 с. ISBN 978-5-89476-245-6.

[5] Данные Федеральной службы государственной статистики

[6] Об этом свидетельствуют данные Федеральной службы государственной статистики

новых кадров в экономической деятельности. Это приводит в частности к тому, что средняя заработная плата работающих студентов становиться близкой по своему значению к средней заработной плате в экономике в целом. Так в 2006 г. при средней зарплате по России 10634 руб./мес., средняя зарплата работающих студентов (как на условиях полной, так и частичной занятости) составляла 11100 руб./мес.[7] Естественно, что в данном случае стимулы к обучению как средству увеличения будущих доходов резко ослабляются.

Во-вторых, дефицит кадров вызывает повышение текучести персонала, который пытается найти для себя более удобные условия труда. Размеры текучести кадров в целом по России составляют около 30,5-30,9% от среднесписочного состава[8]. То есть, в среднем за три года в фирмах меняется подавляющее число работников. При таком размере текучести говорить о каких-либо мерах по развитию человеческого потенциала организации в 5-10 летней перспективе не представляется возможным. А именно такой горизонт планирования необходим для обеспечения фирм кадровым потенциалам с нуля (от момента поступления человека в вуз до момента адаптации его на новом месте работы). Исходя из этого, надежды на то, что бизнес совместно с вузами будет участвовать в процессах повышения качества подготовки, становятся достаточно призрачными. Вузы лишаются внешнего для них стимула к повышению качества обучения.

2. Неопределенность бизнесменов в отношении долгосрочных перспектив развития своих предприятий. Несмотря на достаточно высокие темпы экономического роста в стране и наличие положительных ожиданий по поводу роста спроса на производимые товары и услуги, долгосрочные прогнозы развития предприятий являются для бизнеса достаточно неопределенными. Прежде всего, это связано с неуверенностью в сохранении прав собственности, их защитой от государственного вмешательства. По данным ВЦИОМ[9], 65% бизнесменов считают, что защита частной собственности в России находиться на уровне ниже среднего и только 11% говорят о достаточно высоком уровне защищенности со стороны закона[10]. Отрицательные ожидания подкрепляются и отношением руководства предприятий к деятельности судов. Среди них, 59% респондентов считают, что их шансы отстоять свои законные интересы в суде, если оппонентом выступают органы власти, либо невелики, либо отсутствуют

[7] Мониторинг экономики образования. Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг: 2006—2007. Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2008, №1. – С. 21-22

[8] Данные Федеральной службы государственной статистики

[9] Всероссийский центр изучения общественного мнения – *прим. ред.*

[10] Состояние делового климата в России. Аналитический отчет. – М.: ВЦИОМ, 2007. – С.83

в принципе[11]. В таких условиях, усиливается демотивация руководства организаций к долгосрочной работе на рынке образования. Скорее бизнес хотел бы получать готовых работников здесь и сейчас, а не «выращивать» потенциальные кадры с первых курсов обучения студентов в вузах. Об этом свидетельствуют и данные опросов. В 2005 г. только 41% руководителей предприятий готовы были предоставлять образовательный кредит студентам на время их обучения (в 2004 г. таких было 64%). От 68 до 81% работодателей говорит о предпочтительности для них найма нужного работника (в зависимости от его категории) на рынке труда, в сравнении с заключением договора на целевую подготовку специалиста[12].

Вместе с тем, если ситуация дефицита кадров начнет в сильной мере ограничивать даже текущие планы по развитию предприятия, то несмотря на негативные долгосрочные перспективы, бизнес может начать и более активно взаимодействовать с системой высшего образования по принципу участия в процессе подготовки кадров.

3. Несовершенство образовательного процесса. Оно проявляется в нескольких негативных тенденциях.

Во-первых, все ярче проявляется разрыв между теми знаниями и практическими навыками, которые востребованы у работодателей и содержанием учебных планов и рабочих программ по отдельным специальностям. Упор на теоретическую подготовку делается в ущерб процессу получения практических знаний и опыта. В результате около половины работодателей заявляют о необходимости дополнительного образования вновь принятых работников[13]. В результате, понимая, что полученные в вузе знания недостаточны для нормального трудоустройства, студенты в значительной массе теряют интерес к образовательному процессу как таковому. Работодатели же перестают рассматривать диплом как индикатор уровня подготовки специалиста к работе. Все чаще, единственным местом, где человек может получить практические навыки, полезные в экономической деятельности, является работа сама по себе. Поэтому работодатели склоны воспринимать диплом о высшем образовании скорее как довод к тому, что человек обладает некоторым уровнем активности и амбиций. Требование диплома при устройстве на работу становиться формальным. Основным аргументом в пользу выбора того или иного кандидата на рабочее место становиться стаж трудовой деятельности[14].

---

[11] Состояние делового климата в России. Аналитический отчет. – М.: ВЦИОМ, 2007. – С.83

[12] Мониторинг экономики образования. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей. Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2007, №2. – С. 53, 57

[13] Мониторинг экономики образования. Рынок труда и профессиональное образование – какой механизм сотрудничества? Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2007, №8. – С.17

[14] Там же.

К подобному выводу нас подталкивают и еще два аргумента.

Высшее образование перестало носить черты элитарности, оно превратилось в массовый процесс. По данным Росстата, количество выпускников вузов увеличилось за период 1990-2006 гг. с 401,1 до 1255,0 тыс. чел., причем соотношение количества на заочной и очной формах обучения возросло с 65,57 до 88,33%. Понятно, что качество обучения по заочной форме в связи с большей загруженностью студентов во внеурочное время и гораздо меньшим объемом аудиторных часов значительно отстает от уровня усвоения материала среднестатистического студента очной формы обучения. Поэтому столь широкое распространение заочного образования является препятствием к выходу на рынок высококвалифицированных специалистов. Широта охвата населения высшим образованием и снижение его качества приводит к тому, что диплом в настоящий момент воспринимается не как показатель какого-то конкурентного преимущества одного работника перед другим, а как стандартный элемент, необходимый для трудоустройства.

Еще одной тенденцией высшего образования является рост коррупции. Потребность в дипломе как в формальном документе с одной стороны и вера в невостребованность получаемых студентом знаний с другой стороны толкают его на поиски путей снижения усилий для получения диплома. Один из таких путей – взятки за сдачу сессий. Причем данная мотивация студентов ложиться на благодатную почву.

В условиях низких доходов преподавательского состава (51,8% преподавателей недовольны оплатой своего труда, а средняя зарплата преподавателей в 2007 г. по основному месту работы составила 10,7 тыс. руб./мес., что на 21% ниже средней оплаты труда по России[15]) и отсутствия жесткого контроля за их деятельностью со стороны руководства вузов взятка становиться выгодной обеим сторонам. Поэтому даже опросные данные показывают достаточно высокий уровень коррупции в вузах[16].

Кроме того, многие преподаватели искусственно снижают требования к студентам, избегая лишних хлопот связанных с пересдачами и понимая, что в условиях повышения уровня платности образования студенты становятся основным источником денежных средств для обеспечения учебного процесса. Если дополнить это тем, что в 2007 г. 66,9% преподавателей имели дополнительную работу, то становится ясно, что времени на качественное обучение студентов и контроль за ним у профессорско-преподавательского состава не остается.

---

[15] Мониторинг экономики образования. Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг: 2006—2007. Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2008, №1. – С. 28, 32

[16] Около 21% опрошенных из тех кто имеет в семье студентов и дали ответ на вопрос заявили о том, что давали взятки преподавателям за сдачу дисциплин (ВЦИОМ).

Следствием перечисленных обстоятельств является искажение мотивации студента. Его задача часто сводиться к формальному «дожитию» до момента получения диплома, который необходим ему на рынке труда как формальный документ. Параллельно же с этим процессом студент прибегает к попыткам приобрести стаж работы, который является более высоким аргументом при дальнейшем трудоустройстве. В результате, по данным мониторинга экономики образования 47,8% студентов работают в процессе обучения, причем 19,4% регулярно[17]. Особо важно подчеркнуть, что количество отработанных студентами часов в России значительно превышает уровень занятости характерной для западноевропейских стран и США. Если российский студент в среднем работает 21 час./нед., то для зарубежных студентов этот уровень составляет 11-14 час./нед[18]. Естественно, что такая загрузка на работе не сказывается положительно на уровне образования. Получая выгоды сегодня в виде больших окладов, студенты теряют возможность получения дополнительных преимуществ в плане качественного образования в долгосрочной перспективе.

Четвертой тенденцией, снижающей качество образовательного процесса является то, что преподавательский корпус на сегодняшний день не может в полной мере рассматриваться как потенциальный консультант бизнеса в решении его практических проблем. Активность преподавателей в научно-исследовательской учебно-методической работе проявляется достаточно низко.

Даже такой вид научной работы как написание и публикация статей характерен лишь для 60,5% преподавателей. А выступления на внешних по отношению к вузу научных конференциях заявлено только у 33,4%. Даже разработкой учебных программ, методических рекомендаций и прочих сопутствующих учебных материалов занимается не более 43,8% преподавателей. 16,4% преподавательского корпуса заявляют о полном отсутствии научной и учебно-методической работы[19].

Такое положение дел ведет к снижению стимулов у студентов рассматривать высшее образование как возможность наработки связей, которые они могли бы использовать в своей будущей карьере. Хотя, безусловно, остается возможность быть мотивированным возможностью приобретения круга общения среди сокурсников, особенно в элитных вузах. Однако подчеркнем, что в данном случае появляет-

[17] Мониторинг экономики образования. Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг: 2006—2007. Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2008, №1. – С. 22

[18] см. Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда. – Вопросы экономики, 2008, №6. – С.103, 109

[19] Данные за 2007 г., см. Мониторинг экономики образования. Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг: 2006—2007. Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2008, №1. – С. 29

ся мотивация быть студентом вуза, но не мотивация к качественному образованию.

Таким образом, можно с уверенностью говорить о том, что в современной России внешнее стимулирование высшего образования в значительной мере ослаблено, что ставит под сомнение возможность получения необходимого количества высококвалифицированных кадров, которые так востребованы при реализации инновационных проектов экономики. Вместе с тем, некоторые факторы в экономике могут в дальнейшем способствовать повышению мотивации к качественному образованию.

В первую очередь речь идет о постепенном сокращении набора в вузы в связи с демографическим провалом рождаемости в 90-х гг. и уменьшения отложенного спроса (лица со средним профессиональным образованием, которые в свое время не поступили в вузы). Это приведет к усилению конкуренции среди преподавателей и позволяет рассчитывать на положительные тенденции в качестве учебного процесса. Кроме того, дефицит кадров все жестче ставит перед бизнесом вопрос о повышении производительности труда, что подталкивает его к новому витку взаимодействия с учебными заведениями.

Литература:

1. Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда. – Вопросы экономики, 2008, №6. – С.98-110

2. Высшее образование. Опрос населения. – М.: ФОМ, 2001. – Электрон. дан. – Режим доступа: www.fom.ru

3. Мониторинг экономики образования. Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг: 2006–2007. Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2008, №1. – 40 с.

4. Мониторинг экономики образования. Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества? Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2007, №8. – 104 с.

5. Мониторинг экономики образования. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей. Информационный бюллетень. – М.: Теис, 2007, №2. – 74 с.

6. Пресс-выпуск №1015. Коррупция при поступлении в вуз и как с ней бороться. – М.: ВЦИОМ, 2008. – Электрон. дан. – Режим доступа: www.wciom.ru

7. Россия в цифрах. 2008: Крат.стат. сб./Росстат. – М., 2008. – С.94.510 с. – ISBN 978-5-89476-245-6

8. Состояние делового климата в России. Аналитический отчет. – М.: ВЦИОМ, 2007. – С.83. – Электрон. дан. – Режим доступа: www.wciom.ru

9. Федеральная служба государственной статистики. – Электрон. дан. – Режим доступа: www.gks.ru

10. Чекмарев О.П. Теоретические основы концепции личных издержек. – СПб.: Изд. Политех. Ун-та, 2008 – 184 с. – ISBN 5-7422-1744-7

КЭ