

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ВУЗОВ КАК РАЗВИТИЕ ОСНОВНЫХ КОМПОНЕНТОВ ИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

DOI: 10.26907/2079-5912.2021.4.69-73

Аннотация. В статье автором определяются теоретико-методологические основания исследования повышения квалификации сотрудников вузов. В качестве теоретической основы исследования выбраны теория человеческого капитала Г. Беккера и теория социального поля П. Бурдьё. На их основе определяется структура и возможные критерии оценки структуры и объема человеческого капитала сотрудников вузов. В качестве существенных дифференцирующих характеристик выделены общие и специфические компоненты человеческого капитала; культурный, социальный и символический капиталы. Капиталы, специфика их функционирования и конвертации рассматриваются в академическом поле, образованном пересечением социальных полей науки и образования. Задана перспектива эмпирического исследования стратегий наращивания человеческого капитала с учетом социальных характеристик сотрудников (возраст, пол, специальность, стаж, статус в академической структуре), характеристик организации (тип вуза), широкого социального контекста.

Ключевые слова: повышение квалификации, человеческий капитал, социальное поле, культурный капитал, социальный капитал, символический капитал.

В данной статье мы рассмотрим возможности использования теорий человеческого капитала Г. Беккера и социального поля П. Бурдьё в исследовании повышения квалификации сотрудников вузов. Основоположниками теории человеческого капитала являются Теодор Шульц и Гэри Беккер. Теодор Шульц определял человеческий капитал как приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями [1] (обучение, получение опыта работы и т.п.). Для Гэри Беккера понятие «человеческий капитал» является органичной частью его экономического подхода к анализу человеческого поведения, как индивидуального, так и коллективного. Важнейшим принципом экономического подхода у него является понимание мотивации всех действий человека как рациональных, то есть, нацеленных на получение неких благ или избегание издержек. Рассмотрение человеческого поведения как рационального, расчетливого, не означает, что человек всегда правильно соотносит доступные ему средства, все аспекты исходной ситуации и цели – он может ошибаться, опираться на неполную или ложную информацию, рисковать, выбирая из нескольких вариантов поведения.

Принципиальным является допущение, что человек стремится к лучшему для себя и выбирает наименее затратный способ действий (в пределах своей компетенции), то есть, связанный с минимальными издержками и максимальной выгодой [2, С. 40]. Выгоды могут быть материальными, денежными (более высокий заработок, рост производительности труда) и неденежными (престиж, улучшение условий труда, перспективы продвижения по службе, более интересное и привлекательное содержание труда). Издержки Г. Беккер связывал, прежде всего, с упущенной ценностью времени, затраченного на инвестиции в человеческий капитал [3, С. 591]. Для Г. Беккера характерно рассмотрение времени как дефицитного, невозполнимого ресурса. Анализируя самые разные сферы и виды деятельности, он оценивает альтернативную стоимость времени и возможные последствия для временных затрат в близком и отдаленном будущем. Например, человек, тратящий время на занятия спортом, несет определенные временные издержки в настоящем, но может получить выгоду от сокращения временных затрат на посещение врачей, лечение и потерю работоспособности в будущем. Издержки могут быть

и более очевидными – плата за обучение, необходимость приобретения инвентаря, материалов, оборудования, учебных пособий.

Дж. Коулман, аналогичным образом определяющий человеческий капитал, противопоставляет его физическому и социальному [4, С.121-139] Физический капитал – это материальные ресурсы, такие как земля, орудия труда, машины и другое оборудование, материалы. Социальный капитал менее нагляден и вещественен, он является свойством определенной социальной среды. Как пишет Дж. Коулман, «социальный капитал определяется своими функциями. Он включает в себя множество различных составляющих, которые характеризуются двумя общими свойствами: они, во-первых, состоят из нескольких социальных структур, и во-вторых, облегчают определенные действия акторов внутри структуры, будь то индивид или корпорация. ... В отличие от иных форм капитала, социальный капитал свойствен структуре связей между акторами и среди них» [4, С. 124]. Дж. Коулман выделяет три основные формы социального капитала: 1. обязательства и ожидания, благодаря которым действия в данной среде с большей или меньшей вероятностью приводят к запланированным результатам (уровень риска\доверия); 2. информационная насыщенность среды, связанная и с информированностью акторов в данной среде и с интенсивностью информационных потоков в ней; 3. нормы и подкрепляющие их санкции. Такое понимание социального капитала несколько отличается от варианта, предложенного П. Бурдьё [5, С. 60–74]. П.Бурдьё связывает социальный капитал и с самим актором, и с социальной средой, в которой он действует, и определяет его как «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью ... более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания» [5, С. 66]. Но по сути, оба социолога описывают одно явление – связь человеческого капитала с конкретной социальной средой, разную его ценность, разные возможности использования в зависимости от свойств социальной среды. На данное свойство человеческого капитала обращает внимание С.А. Кравченко. «Содержание и характер человеческого капитала не имеют универсальный характер: они изменяются во времени и пространстве, варьируются от страны к стране, специфичны в конкретных культурах, зависят от ментальности» [6, С.16–17] Он также обращает внимание, что при рассмотрении человеческого капитала на мезо и макроуровне он обретает дополнительные (системные, уровневые) свойства, что делает изучение индивидуального, локального и российского человеческого капитала взаимосвязанными, но существенно различающимися задачами. Нужно учитывать также ненамеренные, или латентные последствия человеческой деятельности, направленной на формировании челове-

ческого капитала [6]. Логично предположить, что эти последствия могут быть функциональными или дисфункциональными, и это тоже нужно учитывать при эмпирических исследованиях

В анализе человеческого капитала для нас принципиальным является предложенное Г. Беккером выделение общих и специфических компонентов [3]. Общие компоненты человеческого капитала (или «общая подготовка») могут приносить пользу в различных видах деятельности и на разных местах работы; специфические компоненты связаны с конкретным видом деятельности и местом работы. Примером общей подготовки могут служить базовые навыки использования ПК, примером специальной – владение специализированной программой, которая используется конкретной фирмой. Здоровье и ценностно-мотивационные компоненты человеческого капитала относятся, главным образом, к общим составляющим, хотя в них можно выявить и специфические аспекты. Например, стрессоустойчивость, способность сопротивляться эмоциональному выгоранию нужна всем работникам, но есть профессии, для которых это качество особенно актуально. Трудолюбие, пунктуальность можно отнести к общим составляющим человеческого капитала, а лояльность по отношению к конкретной организации, корпоративную солидарность – к специфическим.

Дополняет понимание повышения квалификации как развития человеческого капитала теория социального поля Пьера Бурдьё [7]. Теория социального поля позволяет более четко определить понятия «общего» и «специфического» капитала. Специфический капитал имеет ценность в пределах конкретного поля, в других полях его ценность меняется. Он может не терять ценности полностью, но, например, хуже конвертироваться [7]. То есть, для того, чтобы говорить об общих или специфических компонентах человеческого капитала, нужно соотнести его с полем его использования. П.Бурдьё отмечает, что социальные поля обладают относительной автономностью, но специфически взаимодействуют друг с другом. В своих работах П. Бурдьё исследует свойства различных социальных полей: интеллектуального, художественного, религиозного, поля высокой моды, рекламы, а также поля науки и образования [8]. Поле науки обладает высокой степенью автономии, но взаимодействует с полем образования. Нас в контексте данного исследования интересует взаимодействие этих двух полей, образующееся на их пересечении академическое поле. В ведомственных вузах академическое поле приобретает специфические свойства в результате взаимодействия с дополнительными полями силовых структур.

Среди существенных аспектов анализа человеческого капитала выделим также представление о его многомерности. Составляющими человеческого капитала являются

не только знания, умения, навыки, но и состояние здоровья (физического и психологического), а также ценностно-мотивационные характеристики (например, трудолюбие, ответственность). Г. Беккер упоминает здоровье и психологическое благополучие как значимые и часто недооцениваемые компоненты человеческого капитала, наряду со знаниями, опытом работы. Он относит их к общим компонентам человеческого капитала [9]. Е.А. Маклакова включает в компоненты человеческого капитала уровень физического здоровья; уровень образования, квалификации, компетенции; личностный адаптационный потенциал и уровень интеллектуального развития; профессиональные способности и особенности мировоззрения [10]. Р.И. Капелюшников в качестве варианта инвестиций в человеческий капитал отмечает не только обучение, но и географическую мобильность, поиск информации [11, С. 645].

В исследовании структуры человеческого капитала экономический подход Г.Беккера дополняет теория капиталов П. Бурдьё. П. Бурдьё выделяет три типа капитала в качестве основных (культурный, социальный, экономический), отмечая при этом, что любой тип капитала может существовать в качестве символического капитала – «как капитал в любой его форме, представляемой (т.е. воспринимаемой) символически в связи с неким знанием или, точнее, узнаванием или неузнаванием – предполагает влияние хабитуса как социально сконструированной когнитивной способности» [5]. В теории П. Бурдьё капитал связан в большей степени с социальным полем, а не с конкретным человеком, то есть он рассматривает более широкое понятие, чем человеческий капитал. На примере культурного капитала он анализирует инкорпорацию капитала и превращение его в человеческий капитал. Он не использует понятие «человеческий капитал», но ссылается на работы Г. Беккера и использует некоторые его выводы, в частности, разделение общего и специфического капитала. «Культурный капитал может выступать в трех состояниях: инкорпорированном состоянии [embodiedstate], т.е. в форме длительных диспозиций ума и тела; объективированном состоянии [objectifiedstate] – в форме культурных товаров (картин, книг, словарей, инструментов, машин и т. д.), являющих собой отпечаток или воплощение теорий, или их критики, некоторого круга проблем и т.д.; наконец, институционализированном состоянии [institutionalizedstate], т.е. в форме объективации.» [5, С. 60]. В контексте данного исследования нас интересует, главным образом, инкорпорированное и институционализированное состояние культурного капитала, т.к. именно они связывают капитал с конкретным человеком.

Инкорпорированный культурный капитал является человеческим капиталом, неразрывно связанным со своим носителем. Культурный инкорпорированный капитал нара-

щивается в ходе целенаправленного обучения и предполагает усилия человека, инвестиции времени и сил, отказ от других видов деятельности, отказ от отдыха и развлечений в пользу обучения. Бурдьё отмечает возможность и целенаправленного развития культурного капитала – нечто вроде обретения жизненного опыта, или обучения в ходе трудовой деятельности. Это может быть также неосознанное усвоение от ближайшего окружения манер, произношения, особой этики. Возможности развития культурного капитала зависят и от предшествующего опыта и уровня подготовки человека – легче развивать и углублять знания и умения в уже известной области, чем изучать абсолютно новую, легче учиться, имея навыки обучения. Могут иметь значение также способности и склонности человека.

Перечисленные особенности культурного капитала затрудняют точную оценку его объема. Наиболее очевидный и доступный критерий – время, затраченное на обучение – является недостаточным. Длительность обучения и наличие дипломов и сертификатов, хоть не позволяют оценить объем человеческого капитала точно, но в совокупности дают возможность конвертирования культурного капитала. В академической среде они могут быть дополнены специфическими количественными, измеряемыми показателями (например, количество научных и методических публикаций, индекс Хирша) и качественными (известность, авторитет, научная репутация). Это повышает ценность организованного повышения квалификации с получением документального подтверждения по сравнению с самообразованием и подготовкой на рабочем месте, в ходе работы.

Еще один тип капитала, который может быть связан с конкретным индивидом и рассматриваться как часть человеческого капитала – это социальный капитал. Это социальные связи, принадлежность к социальным группам. Имеет значения не только количество социальных связей, но и их «качество»; некоторые связи дают доступ к большему количеству ресурсов, чем другие.

П. Бурдьё выделяет особое поле науки и рассматривает его как место конкурентной борьбы, специфической ставкой в которой является монополия на научный авторитет [6]. Этому полю соответствует специфический «научный капитал» который может быть рассмотрен как конкретизация социального капитала для поля науки. «Научный авторитет является особым типом капитала, который, при соблюдении некоторых условий, может накапливаться, передаваться и даже конвертироваться в другие типы капитала» [6]. Объем этого капитала, возможности его наращивания и перспективы конвертации зависят не только от объема знаний (культурный капитал), но и их документального подтверждения на каждой ступени обучения и научной карьеры (символический капитал), а также научной репутации, признания другими специалистами данной

области, авторитетом, известностью (социальный капитал).

Социальный капитал может при определенных условиях наращиваться в ходе повышения квалификации. Организованные курсы повышения квалификации при очной форме обучения объединяют специалистов сходного профиля, которые в других условиях могут не пересекаться, особенно, если обучение связано с выездом в другой город или хотя бы в другой вуз. Однако такое обучение, скорее всего, может проводиться с отрывом от трудового процесса, и, соответственно, оно более затратно для организации. Для самого работника выезд в другой город связан с существенными затратами времени, и, возможно, иных ресурсов. Итоговое решение будет обусловлено всей совокупностью факторов и балансом между издержками и приростом человеческого капитала.

Выводы:

Повышение квалификации преподавателей может быть рассмотрено с точки зрения теории человеческого капитала Гэри Беккера, с учетом выделения общих и специфических компонентов человеческого капитала.

Выгода от развития человеческого капитала может заключаться не только в повышении заработной платы, но и сокращении затрат сил и времени на осуществление трудовой деятельности, а также в виде других благ (более комфортные условия труда, продление трудовой деятельности, возможность реализации оптимальных пенсионных планов).

Дополняет понимание повышения квалификации как развития человеческого капитала теория социального поля

Пьера Бурдьё. Она позволяет более четко определить понятия «общего» и «специфического» капитала. Специфический капитал имеет ценность в пределах конкретного поля, в других полях его ценность и возможности применения меняется. Мы будем рассматривать человеческий капитал в контексте академического поля, образуемого взаимодействием поля науки и поля образования. Кроме того, из теории П. Бурдьё полезным может быть выделение разных типов капитала (экономического, культурного, социального, символического) и о возможности их конвертации. Повышение квалификации сотрудников вузов мы будем рассматривать как развитие инкорпорированного культурного капитала (знания, навыки, умения), символического капитала (как подтверждение наличия культурного капитала), и социального капитала (включенность в научную среду, школу, «научный авторитет», научная репутация). Такое понимание повышения квалификации создает основу оценки объема и структуры человеческого капитала сотрудника вуза. Дополнительные возможности развития человеческого капитала дает поддержание физического и психического здоровья. Можно предположить вариативность стратегий наращивания человеческого капитала сотрудниками вузов в зависимости от социальных характеристик сотрудников (возраст, пол, специальность, стаж, статус в академической структуре), характеристик организации (тип вуза), широкого социального контекста (характеристики рынка труда, размер города).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968. – Vol. 6.
2. Беккер Г. Экономический анализ человеческого поведения // Беккер Г. Человеческое поведение: Экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер с англ. – М.: ГУ ВШЭ. 2003. – С. 27–48.
3. Беккер Г. Нобелевская лекция // Беккер Г. Человеческое поведение: Экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер с англ. – М.: ГУ ВШЭ. – 2003. – С. 581–606.
4. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121–139.
5. Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. – Т. 6. – №3. – Май 2005. – С. 60–74.
6. Кравченко С. А. Формирование сетевого человеческого капитала: методологические контуры концепции // Вестник МГИМО-Университет. – 2010. – № 6 (15). – С. 15–25.
7. Бурдьё П. Некоторые свойства полей URL <http://bourdieu.name/content/nekotorye-svoystva-polej> (дата обращения 17.07.2021)
8. Бурдьё П. Поле науки URL <http://bourdieu.name/content/burde-pole-nauki> (дата обращения 17.07.2021)
9. Беккер Г. Человеческий капитал и распределение времени // Беккер Г. Человеческое поведение: Экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер с англ. – М.: ГУ ВШЭ. – 2003. – С. 85–86.
10. Маклакова Е. А. Человеческий капитал: понятие, оценка, учет // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2010. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-ponyatie-otsenka-uchet> (дата обращения: 18.10.2020)
11. Капелюшников Р.И. Послесловие. Вклад Г. Беккера с экономической теорию // Человеческое поведение: Экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер с англ. – М.: ГУ ВШЭ. – 2003. – С. 645–668.

Информация об авторе

Уваров Николай Алексеевич, старший преподаватель, Ставропольский филиал ФГКОУ ВО «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации».

E-mail: uvaroff.nikolai@yandex.ru

Uvarov N.A.

SKILLS DEVELOPMENT OF UNIVERSITY EMPLOYEES AS A DEVELOPMENT OF THE MAIN COMPONENTS OF THEIR HUMAN CAPITAL

Abstract. In the article the author considers the theoretical and methodological foundations for the study of the professional development of university employees. Human capital theory by G. Becker and social field theory by P. Bourdieu are chosen as the theoretical basis of the study. On their basis the structure and possible criteria for assessing the structure and volume of human capital of university employees are defined. General and specific components of human capital; cultural, social and symbolic capitals are singled out as essential differentiating characteristics. The capitals, specificity of their functioning and conversion are considered in the academic field formed by the intersection of social fields of science and education. The perspective of empirical study of human capital building strategies taking into account social characteristics of employees (age, gender, specialty, length of service, status in academic structure), characteristics of organization (type of university), wide social context is set.

Keywords: skill development, human capital, social field, cultural capital, social capital, symbolic capital.

Literature

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.
2. Becker G. Economic Analysis to Human Behavior // Becker G. Human Behavior: An Economic Approach. Selected works in economic theory. – Moscow. STATE UNIVERSITY HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS. – 2003. – P. 27–48.
3. Becker G. Nobel Lecture // Becker G. Human Behavior: An Economic Approach. Selected Works in Economics. – Moscow. STATE UNIVERSITY HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS. – 2003. – P. 581–606.
4. Coleman, J. Social Capital: A Multifaceted Perspective // Social Sciences and Modernity. – 2001. – № 3. – С. 121–139.
5. Bourdieu P. Forms of Capital // Economic Sociology. – Vol. 6. – №3. – May 2005. – С. 60–74.
6. Kravchenko S.A. The formation of network human capital: the methodological contours of the concept // Bulletin of MGIMO-University. – 2010. – № 6 (15). – С. 15–25.
7. Bourdieu P. Some Properties of Fields URL <http://bourdieu.name/content/nekotorye-svoystva-polej> (accessed 17.07.2021)
8. Bourdieu P. The Field of Science URL <http://bourdieu.name/content/burde-pole-nauki> (accessed 17.07.2021)
9. Becker G. A Theory of the Allocation of Time // Becker G. Human Behavior: An Economic Approach. Selected works in economic theory. English translation. – Moscow. STATE UNIVERSITY HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS. – 2003. – С. 49–196.
10. Maklakova E. A. Human capital: concept, evaluation, accounting // Bulletin of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin. – 2010. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-ponyatie-otsenka-uchet> (date of reference: 18.10.2020)
11. Kapelyushnikov R.I. Afterword. G. Becker's Contribution to Economic Theory // Human Behavior: Economic Approach. Selected Works in Economic Theory. English translation. – Moscow. STATE UNIVERSITY HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS. – 2003. – С. 645–668.

Author

Uvarov Nikolai Alekseevich, Senior Lecturer, Stavropol branch of the federal public governmental educational establishment of higher education «Krasnodar university of the Ministry of the Interior of the Russian Federation».

E-mail: uvaroff.nikolai@yandex.ru