

## ГУМАНИЗАЦИЯ ЗНАНИЯ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Материалы конференции. IV Международный научно-практический форум «Инновационное развитие российской экономики» Часть I. - Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М., 2011. – С. 295-299.

Давайте задумаемся, какую продукцию **мы выпускаем из вузов**. В идеале, это - готовый специалист, способный самостоятельно заниматься профессиональной деятельностью. Однако, на взгляд автора статьи, в настоящее время появилась необходимость несколько изменить подход к результатам деятельности высших учебных заведений. Заключается он в следующем - результатом деятельности вуза является выпуск специалистов, а повышение качества человеческого капитала.

Значение человеческого капитала в экономике страны велико. Всемирный банк, на примере обследования 192 стран, пришел к выводу, что только 16% роста в странах с переходной экономикой обусловлены физическим капиталом (оборудование, здания и производственная инфраструктура), 20% - природным капиталом, остальные 64% связаны с социальным и человеческим капиталом. В развитых странах (США, Франция, Германия) доля человеческого капитала в национальном богатстве ещё больше. Она достигает 80%.

Точно так же и человеческий ресурс, как составная часть человеческого капитала, составляет основной, определяющий ресурс любого предприятия. В производстве именно люди являются единственным элементом, обладающим способностью производить стоимость. Правда, люди – это и самый проблемный из элементов производства.

Напомним составные части человеческого капитала:

- умения, навыки и знания;
- здоровье;
- культурно-нравственная составляющая.

Известный эксперт Ицхак Адизес из всех составных частей человеческого капитала на культурно-нравственную составляющую указал как на основополагающую.

Как любой капитал, человеческий капитал обладает функциями накопления и амортизации. Он может устаревать (даже морально).

Основным звеном в развитии человеческого капитала является образование. А из системы образование именно высшее является определяющим. И не только потому, что именно высшее образование готовит кадры для всех отраслей экономики, но и потому, что оно готовит кадры как для всех ступеней образования (двузоровского, вузовского и послевузовского).

В то же время в наших странах сложилась интересная ситуация с высшим образованием. И в России, и в Казахстане, как правило, обучение в вузе воспринимается как продолжение обучения после школы. С психологической точки зрения бывших школьников отношение к обучению в вузе совершенно не отличается от подхода к обучению в школе. Складывается система не высшего, а "послешкольного" образования. Рейтинг средней школы определяется количеством поступивших выпускников в высшие учебные заведения. Успешность или неуспешность конкретного человека (особенно в маленьких городах, где все друг друга хорошо знают) определяется таким же образом.

В связи с этим часто получается, что выпускник школы выбирает будущую профессию по признаку престижности и совершенно незнаком со спецификой избранной им профессии. Это большая тема и требует отдельного разговора. Здесь же я бы хотел разобрать только один аспект, и он касается культурно-нравственной составляющей человеческого капитала.

Как правило, на студенческую скамью садятся еще окончательно не сформировавшиеся (в культурно-нравственном отношении) люди. И именно в вузе происходит окончательное формирование их мировоззрения. Происходит это при изучении блока "Общеобразовательные дисциплины" (ОД), в России это "Гуманитарный, социальный и экономический циклы". Предметы данного блока (цикла) призваны окончательно сформировать мировоззрение и в конечном итоге гражданскую позицию.

К сожалению, отношение к предметам гуманитарного цикла у авторов Государственных Стандартов Образования и у ответственных за подготовку специалистов с высшим образованием, мягко говоря, негативное.

В подтверждение можно привести перечень предметов "Гуманитарного, социального и экономического цикла" российского Государственного стандарта образования по специальности Менеджмент - 080200 (приказ № 544 от 24 мая 2010 года). В него входит всего четыре обязательных предмета: "История", "Философия", "Иностранный язык" и "Правоведение" и на выбор один из элективных предметов: "Институциональная экономика", "Социология", "Психология". На их освоение выделяется 38-48 зачётных единиц. Много это или

мало? Для освоения всей программы обучения выделяется 240 зачётных единиц. Если воспринимать "Гуманитарный, социальный и экономический цикл" как "неизбежное зло" – предметы, не нужные для освоения специальности, то это много. А если посмотреть на этот цикл как на предметы не только расширяющие кругозор и поднимающие интеллектуальный уровень, но и воспитывающие гражданскую позицию? Тогда окажется, что этих зачётных единиц мало и даже очень мало.

Каким может быть настоящий менеджер, который не имеет философского мышления? Поэтому, не смотря на обилие специалистов с дипломами, в которых написано "Менеджер", настоящего менеджмента нет. И это признаётся всеми экспертами.

В казахстанском ГОСО специальности Менеджмент - 5B05700 (ГОСО РК 6.08.081 - 2010) блок "Общеобразовательные дисциплины" представлен более широко. Он включает в себя предметы: "История Казахстана", "Философия", "Иностранный язык", "Политология", "Казахский (русский) язык", "Информатика", "Экология и устойчивое развитие", "Социология", "Основы права", "Основы безопасности жизнедеятельности" и (почему-то) "Математика в экономике". Из 128 кредитов на блок выделено 32. Соотношение вроде бы больше, но некоторые предметы (например "Информатика" и "Математика в экономике") никак не подходят под раздел мировоззренческих курсов.

К слову сказать, в российском ГОСО на элективные курсы предусмотрено 10 зачётных единиц, а в казахстанском - ноль кредитов. Интересно, что в российском ГОСО практические дисциплины преобладают над теоретическим. В казахстанском ГОСО - наоборот - очень много теоретических дисциплин и мало практических.

Конечно, вопрос стоит не только в том, что преподают, но и как преподают. Продолжением является вопрос - для чего преподают? В конечном итоге - кого мы хотим видеть на выпуске?

Здесь необходимо обсудить проблему экономического образования и бизнес образования. По всей видимости, это всё же разные понятия. Экономическое образование относится к сфере формального образования, а бизнес образование вполне можно получить и в сфере неформального образования.

Особенность ГОСО - это унификация процесса образования, то есть стандарты в общем одинаковы для всех специальностей. Это касается не только названия блоков (циклов), но и в их наполнении (кредитами, зачётными единицами). Считаю, что в данном случае надо больше дать свободы вузам. В конечном итоге рейтинг любого вуза определяют не стены, аудитории или техническое оснащение, а выпускники, способные решать производственные задачи.

Каждая специальность имеют свою специфику. В данном случае это касается специальности "Менеджер". Надо помнить, что менеджер – это управленец персоналом, или любым процессом на предприятии. Те есть менеджер - это высокоинтеллектуальный человек с широким кругозором, ибо только такой человек может управлять процессами и тем более персоналом.

Невольно задаёшься вопросом - может ли грамотно управлять человеческими ресурсами предприятия человек прослушавший два-три курса ("Управление человеческими ресурсами" - как обязательный и элективными: "Управление изменениями" и "Управление проектами")? Если учесть, что это молодой человек, как правило, с не оформившимся философским взглядом на жизнь и не имеющий опыта работы по специальности и опыта общения на работе.

Для анализа положения дел автор статьи не случайно выбрал специальность "Менеджмент", ведь именно от менеджеров зависит принятие решений. И не случайно в Государственной Программе развития образования Республики Казахстан на 2011 – 2020 годы отмечено, что до 2020 года 100% руководителей образования пройдут повышение квалификации в области менеджмента.

Считаю необходимым внести кардинальные изменения в ГОСО экономического цикла, прежде всего по специальности "Менеджмент". Необходимо значительно усилить блок мировоззренческого цикла, как по количеству дисциплин, так и по отведённому для их освоения времени (кредиты, зачётные единицы). В частности ввести учебные курсы "Человеческое развитие", "Человеческий капитал", "Философия бизнеса", "Социальная ответственность бизнеса" и т.п. Так же необходимо ввести "сквозные" (не привязанные к конкретному предмету, изучаемому на данном курсе или семестре) курсовые проекты.

На взгляд автора статьи - выпускник бакалавриата по специальности "Менеджмент" - это креативный человек с широким кругозором, который после прохождения своеобразной интернатуры (двух-трёх лет на производстве), продолжает обучение в системе бизнес образования (где изучаются в основном уже узко специальные предметы), и только после этого его можно считать настоящим менеджером.