

О МОДЕРНИЗАЦИИ ИНСТИТУТА ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМ НАКОПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Светлана В. Горбунова

ГОУ ВПО Югорский государственный университет,
г. Ханты-Мансийск, Россия

Э-почта: Gorbunova_sv@mail.ru

Абстракт

В современном обществе развитых стран большую значимость сегодня приобретают социально-экономические институты, становятся приоритетными объектами государственной социально-экономической политики как производящие услуги, которые аккумулируются, накапливаются людьми как человеческий капитал. В России на сегодняшний день нельзя говорить о его эффективном накоплении и использовании. Причиной этому во многом является несовершенство института образования, его очевидное отставание от реалий современного информационно-постиндустриального общества, не соответствие требованиям концепции устойчивого социально-экономического развития территорий. Результаты исследования показывают, что на сегодняшний день есть необходимость в следующих направлениях модернизации российского института высшего профессионального образования: 1) поддержание на должном уровне и стимулирование инновационной функции высшего образования с ведущей ролью университетов; 2) стимулирование развития системы корпоративного образования; 3) модернизация самого образовательного процесса (внедрение дифференциации), структуры (совершенствование системы многоуровневой подготовки) и содержания высшего профессионального образования (через изменения в Государственном образовательном стандарте путем внедрения в обучение современной концепции человеческого капитала); 4) совершенствование механизма финансирования образовательной системы (через развитие системы материального поощрения результатов научно-исследовательской, образовательной деятельности).

Ключевые слова: *высшее образование, человеческий капитал, экономика образования.*

Введение

Исследования современных либеральных экономистов, опыт развивающихся стран доказывают, что основу процесса экономического развития составляют существующие в обществе институты, культурно-ценностные ориентации и поведенческие нормы, а отнюдь не планирование, крупномасштабные инвестиции либо наличие природных ресурсов (Дорн, 2005). В этой связи большую значимость сегодня приобретают *социально-экономические институты*, становятся приоритетными объектами государственной социально-экономической политики. Важность этих институтов, прежде всего в том, что «они производят услуги, которые аккумулируются, накапливаются людьми как человеческий капитал» (Ольсевич, Мазарчук, 2005, с.53). Именно посредством этих институтов осуществляется процесс накопления знаний, способностей, мотиваций, образующих человеческий капитал. Поэтому развитие, совершен-

ствование, модернизация социально-экономических институтов жизненно необходимы для устойчивого социально-экономического развития страны.

В России хороший человеческий потенциал, достаточно квалифицированная рабочая сила, формируется человеческий капитал. Но можно ли говорить о его эффективном накоплении и использовании? На уровне фирм, предприятий часто имеются все условия для эффективного накопления человеческого капитала (достаточный объем реинвестируемой прибыли на эти цели, должная мотивация работников, готовность накапливать и реализовывать своих знания, способности и т.п.). Однако предприниматели (организации, фирмы, компании) не торопятся вкладывать средства в качественное приращение переменного капитала. Не получает пока высокую отдачу от инвестиций в человеческий капитал и государство. Причиной этому во многом является несовершенство такого социально-экономического института как *института образования*, его очевидное отставание от реалий современного информационно-постиндустриального общества, не соответствие требованиям концепции устойчивого социально-экономического развития территорий.

В данном исследовании ставится *цель* - сформулировать ключевые направления модернизации высшего профессионального образования в России, которые бы действительно способствовали приведению института образования к соответствию современным требованиям устойчивого развития и существенно повысили бы его способность обеспечивать непрерывное и эффективное накопление человеческого капитала в стране.

В ходе исследования мы сконцентрировали внимание на двух наиболее главных аспектах проблемы: организационном и содержательном, и поставили следующие *задачи*: 1) оценить значение системы образования с точки зрения ее способности обеспечивать непрерывный процесс накопления человеческого капитала; 2) определить ключевые недостатки этой системы в России; 3) сформулировать ключевые направления модернизации организации и содержания высшего профессионального образования в России с точки зрения рассматриваемого аспекта.

Методология исследования

Прежде всего, необходимо выяснить, каким образом накопление человеческого капитала зависит от уровня развития и эффективности функционирования института образования. В большей степени в зависимости от его состояния и соответствия общественным потребностям находится накопление *знаний* - важнейшей составляющей человеческого капитала. Дж. Ходжсон справедливо замечает, что «знания неотделимы от социального контекста» (Ходжсон, 2001, с.34). Называя образование «*институтом*», мы подчеркиваем тем самым, что образование как фактор развития человеческого капитала, выходит за рамки традиционной образовательной системы, превращаясь в обучение «в течение всей жизни» (Егоров, 2004, с.92). Именно *непрерывность образования* дает тот эффект, который усматривают теоретики человеческого капитала - быстрый прирост человеческого капитала и валового внутреннего продукта (Г. Беккер, Т. Шульц и др.). По имеющимся оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества (Щетинин, 2001, с.44).

Таким образом, высокая стратегическая важность института образования как сферы накопления профессиональных знаний, человеческого капитала очевидна.

И тем более важным становится выявление проблем, выяснение того, какие последствия несет несоответствие данной сферы потребностям современного общества.

Образование является сферой накопления специальных знаний как самих «носителей капитала» (работников, предпринимателей), так и «инвесторов» в лице предпринимателей-работодателей, фирм, компаний, организаций. Под *накоплением знаний* как составляющей процесса накопления человеческого капитала мы понимаем *непрерывное опережающее пополнение, обновление, систематизация и превращение наиболее актуальных и часто используемых человеком в своей трудовой деятельности специальных знаний в умения и навыки, а, в конечном счете, в квалификации и компетенции.*

Особо подчеркиваем, что речь идет, прежде всего, о накоплении *специальных знаний*, а

не знаний общей (универсальной) подготовки. Долгое время в нашей стране предпочтение отдавалось общей подготовке, на базе которой в последствии специалисты лучше переобучаются. Сегодня пришло понимание того, что экономически нецелесообразно осуществлять масштабные капиталовложения в образование без привязки к конкретным производственно-хозяйственным условиям. В мероприятиях по реализации положений *Болонской декларации* в системе высшего профессионального образования в Российской Федерации заложено, что процедура соответствия содержания образования требованиям ГОСа должна носить общественно-профессиональный характер и проводиться представителями академической общественности, работодателями, потребителями образовательных услуг (Справка в коллегии, 2004).

При этом важно содержательное накопление знаний в ходе образования и подготовки (переподготовки, доподготовки) самих работодателей - «инвесторов» (предпринимателей, менеджеров), которые сегодня не вполне осознают важность и экономическую целесообразность грамотного инвестирования в человеческий капитал фирмы (организации, компании). Многие из действующих предпринимателей России вообще смутно представляют себе, что такое человеческий капитал, и сводят все мероприятия к традиционным методам управления персоналом. Отсутствует и единая универсальная методика, которая позволяла бы предпринимателям реально на практике измерять накопленный человеческий капитал и оценивать эффективность вложений в него.

Проблема уходит корнями в качество полученного профессионального образования. Насколько сегодняшний выпускник вуза практически подготовлен к работе в реальных производственно-хозяйственных условиях? Особенно этим вопросом задаются иностранные работодатели, для которых в подборе персонала свойственен формализованный подход: имеющиеся знания и навыки должны полностью подтверждаться документально. Однако для иностранных менеджеров совместных предприятий значительную трудность представляет подбор российского персонала, поскольку в России на редкость полное несоответствие реальных профессиональных навыков и опыта (соответственно амбиций и притязаний на вакантную должность) имеющимся свидетельствам об образовании и квалификации (Монахов, 2004). Здесь обнаруживается негативная тенденция – *формализация образования*. Суть ее в том, что молодые люди продолжают получать невостребуемые специальности руководствуясь мотивом получения диплома о высшем образовании как своеобразной «путевки в жизнь».

Во всем мире обобщающим индикатором состояния образовательного потенциала служат показатели дифференциации доходов в зависимости от уровня образования. Главным результатом экономической отдачи образования теоретики человеческого капитала считают *прирост дохода (заработной платы)* работника благодаря повышению его образовательного уровня. Однако в России вышеуказанные потери приводят к тому, что вопреки положениям теории человеческого капитала в результате инвестиций на образование не проявляется (или очень слабо) эффект абсолютного прироста размеров дохода, в том числе самих «носителей» этого капитала. Предприниматели и работники перестают усматривать какой-либо существенный эффект от крупномасштабных капиталовложений в сферу накопления знаний, в результате чего расходы осуществляются несистематически, случайно, хаотично, нецеленаправленно и, тем самым, перестают носить характер инвестиций.

Перед системой образования стоит исключительно сложная задача - обеспечить постоянную адаптацию человека к изменениям в экономике и социальной сфере. На первый план выходит необходимость непрерывного повышения уровня знаний и квалификации на протяжении всего рабочего периода жизни. В связи с этим выдвигаются новые требования к средней и высшей школе, дополнительному обучению в сфере производства и системе повторного обучения, включающим переподготовку специалистов и рабочих, повышение квалификации и преодоление морального старения знаний.

Особую актуальность в сложившейся ситуации приобретает государственно-общественный контроль и мониторинг за состоянием образовательной сферы. Причем контролироваться, по нашему мнению, должны не учебные заведения, а потери общества от несоответствия образовательной сферы потребностям общества, а также факторы риска, ухудшающие духовное здоровье общества, профессиональную подготовку, то есть конечные результаты функционирования образовательной системы.

Результаты исследования

Исходя из оценки значения системы образования для непрерывного процесса накопления человеческого капитала и выявленных ключевых недостатках этой системы в России, обозначим пути совершенствования и прогрессивного функционирования российского института образования. Нам видится необходимость, прежде всего, в следующих направлениях модернизации системы высшего профессионального образования в России:

1. *Поддержание на должном уровне и стимулирование инновационной функции высшего образования.* Несмотря на переход развитых стран на инновационный путь развития, при котором до 75% производства и прироста национального дохода обеспечивается человеческим капиталом, российская экономика продолжает эволюционировать в направлении развития сырьевой базы. Объем мирового рынка наукоемкой продукции 2,3 трлн.долл., а доля России на нем всего 0,3% (Арютюнова, Стрекова, Цыганов, 2004, с.62). Быстрое становление среднего класса, ориентирующегося на развитие инновационной экономики как гаранта своего высокого социального статуса и источник доходов, делает всё более явной и востребованной инновационную функцию высшего образования. Можно выделить три основных направления влияния университетов на развитие инновационного процесса в России:

- традиционная роль университетов как научно-исследовательских центров, создающих новое знание и разрабатывающих на его базе новые инновационные технологии. Эта функция в деятельности ведущих университетов страны будет, видимо, быстро развиваться.
- роль университетов как инновационных центров, способствующих трансферу новых технологий от стадии научной разработки до, по крайней мере, начальных этапов их технологического оформления и передачи на стадию промышленных испытаний.
- подготовка высокопрофессиональных кадров для функционирования всей цепочки создания и трансфера инновационных технологий от разработчиков до специалистов промышленных предприятий, включая специалистов по инновационной деятельности.

При этом важно обеспечить права на интеллектуальную собственность как фундамент инновационной деятельности вузов. Важной задачей университетских внедренческих фирм должна стать лицензионно-патентная деятельность. В США создана Ассоциация университетских технологических менеджеров (Association of University Technology Managers — AUTM). Ее цель — патентование и лицензирование открытий и изобретений, сделанных в университетах, и последующего продвижения в коммерческий сектор для пользы общества. Вырученные от лицензионной деятельности средства снова возвращаются в науку в виде дополнительных инвестиций. В России также создаются сети трансфера технологий, например RTTN (Russia Technology Transfer Network). Основная цель RTTN - способствовать коммерциализации научно-технического потенциала России, развивая отечественный высокотехнологичный бизнес, быть открытой технологической биржей, торговой площадкой для заинтересованных встреч потенциальных поставщиков и потребителей технологий. На сайте сети (www.rttm.org или www.rttm.ru) размещается информация о предложениях и запросах, как от российских, так и от западных фирм и НИИ. Как и за рубежом, отечественные университетские информационно-технологические сайты могли бы составить мощную информационную базу для трансфера научных достижений в промышленность.

2. *Стимулирование развития системы корпоративного образования в России.* По оценкам ЮНЕСКО традиционные формы системы высшего образования ввиду по-

вышения требований к квалификации работников и быстро меняющихся технологий должны претерпеть серьезные изменения в своей деятельности (Моргунов, 2004). Важным вкладом университетов России в инновационную деятельность может стать развитие на их базе системы корпоративного образования. Корпоративное образование в области инновационных технологий преследует две важнейшие цели: 1) подготовка профессиональных кадров для всей цепочки создания и трансферта новых технологий; 2) привлечение средств потенциальных работодателей и корпораций в систему высшего образования. Корпоративное образование включает образовательный, научно-исследовательский и производственно-внедренческий компоненты. Корпоративное образование — это механизм практической реализации обратной связи между промышленностью и образованием. Университет может дать фундаментальное академическое образование, но не всегда способен дать возможность приобрести практические навыки, чтобы выпускники могли сразу и полноценно включиться в работу того или иного предприятия. Преодолеть этот разрыв можно, развивая систему корпоративного образования как систему дополнительного образования за средств заказчика образовательных услуг, привлекая его производственную базу и специалистов. По сути, это возрождение на новом этапе и в новых условиях прекрасно зарекомендовавшей себя отечественной системы.

Тесные контакты системы образования и действующего производства, реального бизнеса в рамках корпоративного образования будут стимулировать профессиональный рост и профессорско-преподавательского состава вузов.

Таким образом, реализуется накопление специальных знаний в составе человеческого капитала.

В России подобный опыт уже имеется и наглядно показывает свою эффективность, особенно в связи с нарастанием конкуренции работодателей в области привлечения способных и энергичных выпускников ведущих вузов (ОАО «ОКБ Сухого», компания «Тверской продукт» и др.) (Борисова, 2004; Ряковский, 2004 и др.).

3. *Государственное участие в модернизации образовательного процесса, структуры и содержания образования по следующим направлениям.*

А) Дифференциация образовательного процесса. Система корпоративного образования может стать реальным инструментом дифференциации системы высшего образования не только по специализации, но и по уровню образования в соответствии с индивидуальными способностями обучающихся, потребностями рынка труда и реальными возможностями вуза. Это позволит многократно повысить эффективность отечественного высшего образования без увеличения бюджетных расходов (!).

В России диспропорция становится с годами всё более ощутимой. Не распределяется по полученной специальности 70% студентов инженерных специальностей; более 60% учителей и врачей не только не распределяются по специальности, но, согласно опросам, не собираются работать по специальности (Арютюнова, Стрекова, Цыганов, 2004, с.68). Учитывая современные масштабы охвата населения высшим образованием, общество уже не может позволить себе учить всех одинаково, независимо от их индивидуальных способностей и наклонностей. Для того чтобы общество получало максимальную отдачу от наиболее талантливых специалистов, необходимо дифференцировать поток учащихся непосредственно в ходе образовательного процесса.

Б) Совершенствование системы многоуровневой подготовки. В рамках Болонского процесса осуществляется переход России к двухуровневой системе высшего профессионального образования: бакалавриат и магистратура. С одной стороны, существование двух систем образования дает студенту возможность переходить с образовательной программы бакалавриата на

образовательную программу магистрата - дипломированного специалиста, в соответствии с тем, что на данный момент более востребовано и конкурентоспособно. Однако пока этого не происходит. Лишь незначительная часть выпускников завершает образование получением диплома бакалавра, остальные продолжают учиться по образовательным программам специалиста или магистра. Причиной этого, по мнению исследователей, является то, что российская экономика не готова к использованию бакалавров, так как уровень их подготовки не удовлетворяет требованиям большинства отраслей промышленности (Саркисов, 2004). Работодатели пока еще воспринимают выпускника-бакалавра как человека с неоконченным высшим образованием. По мнению многих специалистов, и мы их поддерживаем, опрометчиво устанавливать только двухуровневую подготовку – бакалавр, магистр, исключая возможность подготовки специалистов. Предполагается, что выпускники со степенью бакалавра будут заниматься обслуживанием существующих производственных и бизнес-процессов, а разработкой новых процессов будут заниматься магистры. Между тем, выпускники, подготовленные в рамках многоуровневой системы подготовки дипломированных специалистов, обладают высокой фундаментальной подготовкой, не уступающей и даже превосходящей подготовку бакалавра, что позволяет выпускнику успешно работать в условиях быстрого обновления технологии. С другой стороны, в отличие от подготовки бакалавра, специалист обладает высоким уровнем практической подготовки, что позволяет ему легко адаптироваться к работе на производстве. Заметим, что в ряде стран ЕС (Франция, Германия), участвующих в создании единого образовательного пространства Европы, при наличии многоуровневой системы подготовки сохранена подготовка специалистов - инженеров, менеджеров. Мы разделяем позицию, что в России подготовку специалистов необходимо сохранить.

В) Совершенствование содержания высшего профессионального образования через изменения в Государственном образовательном стандарте. Особого внимания, на наш взгляд, требует совершенствование специальной подготовки самих работодателей (предпринимателей, руководителей) именно в области теории и практики накопления человеческого капитала. Как отмечалось выше, недостаточная мотивация предпринимателей к накоплению человеческого капитала, требующего не только больших затрат, но и соответствующих знаний, является серьезным препятствием на пути увеличения невещественного национального богатства страны. На данный момент существует двоякая ситуация. С одной стороны, концепция человеческого капитала все более развивается, расширяется ее прикладное значение, есть насущная потребность в знаниях теории и практики человеческого капитала со стороны как реально действующих предпринимателей, управленцев, так и со стороны будущих. И обучать основам этой теории и практики следует уже сейчас. С другой стороны, в ГОСе экономических специальностей высшего профессионального образования (экономистов, менеджеров) отсутствует блок дисциплин по теории и практике накопления человеческого капитала.

В связи с этим необходимо:

- при очередном пересмотре ГОСов экономических специальностей *ввести в состав обязательных дисциплин курсы теории и практики накопления человеческого капитала.* В расшифровке тем, обязательных к изучению, в составе таких дисциплин, как экономическая теория, основы бизнеса (предпринимательства), теория управления (менеджмент), экономика труда и т.п., ввести разделы, посвященные основам теории и практики накопления человеческого капитала. Эти же мероприятия внедрить в программы под-

готовки, доподготовки, повышения квалификации уже подготовленных и выпущенных специалистов, реально занимающихся предпринимательством, управленческим трудом в частных и государственных структурах;

- разработать и утвердить единые базовые положения теории человеческого капитала с привлечением специалистов, занимающихся фундаментальными исследованиями в данной области, поскольку имеется большая степень не разработанности ключевых теоретико-методологических вопросов концепции (трактовка понятия «человеческий капитал», понимание сущности, источников и содержания его накопления и пр.). Тем более, что наработки имеются (учебные пособия Курганского С.А. «Человеческий капитал: теория и практика» (2004), «Теория формирования и использования человеческого капитала» (2004), «Введение в теорию человеческого капитала» (1999), «Основы теории человеческого капитала» (1995) и др.).

4. *Совершенствование механизма финансирования образовательной системы.* Мы рассматриваем здесь аспект стимулирования к активной научно-исследовательской и образовательной деятельности. Недостаточное внимание к этому аспекту приводит к тому, что при одинаковой численности исследователей на тысячу занятого населения в России и странах ЕС эффективность западных исследований и разработок (число нобелевских лауреатов, публикаций и патентов, динамика роста инноваций, доля наукоёмких технологий) в разы превосходит российские показатели (Арютюнова, Стрекова, Цыганов, 2004). Главным фактором является хорошо продуманная и отработанная система финансирования научных исследований, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет доходов самих вузов.

Очевидно, что в России на помощь бюджета рассчитывать вузам не приходится и необходимые ресурсы им придется изыскивать в рамках негосударственной финансовой деятельности, отказываясь от привычных стратегий и «изобретая новую организацию» (Белковский, 2004). Сегодня этот процесс уже начат в ряде вузов страны. Показателен опыт РХТУ имени Д.И. Менделеева. Средства, заработанные вузом, выделяются ректоратам и кафедрам, главным образом, на заработную плату, повышение материального благополучия сотрудников и укрепление материально-технической базы. Университет нашел перспективные для себя направления: оказание образовательных услуг на рынках дистанционно-заочного образования; предоставление второго высшего образования (по юриспруденции и АСУ); дополнительное высшее образование с вручением диплома специалиста и др.

Заключение

Итак, в ходе исследования получены следующие основные выводы. Значимость института образования для процесса непрерывного и эффективного накопления человеческого капитала заключается в производстве образовательных услуг, которые аккумулируются, накапливаются людьми как специальные знания - важнейшая составляющая человеческого капитала. Качественное образование на всех его стадиях должно обеспечивать непрерывное опережающее пополнение, обновление, систематизация и превращение наиболее актуальных и часто используемых человеком в своей трудовой деятельности специальных знаний в умения и навыки, а, в конечном счете, в квалификации и компетенции. Ключевыми недостатками функционирования российского института образования в рассматриваемом контексте являются: изъядны в содержании накапливаемых знаний в ходе образования и подготовки (переподготовки, доподготовки) не только работников, но и самих работодателей - «инвесторов» (предпринимателей, менеджеров); не соответствующее требованиям хозяйственной практики качество полученного профессионального образования выпускников вузов; тенденция формализации образования; отсутствие (или слабое проявление) эффекта абсолютного прироста размеров дохода в результате инвестиций на образование; а в целом - отставание от реалий современ-

ного информационно-постиндустриального общества, низкая экономическая эффективность капиталовложений для работника, бизнеса и государства.

Результаты исследования показывают, что для устранения указанных недостатков есть необходимость в следующих направлениях модернизации российского института высшего профессионального образования: 1) поддержание на должном уровне и стимулирование инновационной функции высшего образования с ведущей ролью университетов; 2) стимулирование развития системы корпоративного образования; 3) модернизация самого образовательного процесса (внедрение дифференциации), структуры (совершенствование системы многоуровневой подготовки) и содержания высшего профессионального образования (через изменения в Государственном образовательном стандарте путем внедрения в обучение современной концепции человеческого капитала); 4) совершенствование механизма финансирования образовательной системы (через развитие системы материального поощрения результатов научно-исследовательской, образовательной деятельности).

Литература

- Белковский А., (2004). Заново изобретая приемы менеджмента (уроки Т. Питерса). *Менеджмент в России и за рубежом*, 2, с. 18-23.
- Борисова, Я. (2004). Рецепты роста компаний при дефиците кадров. *Справочник по управлению персоналом*, 1, с. 10-17.
- Дорн, Дж. (2005). Питер Бауэр и его либерально-рыночное видение. *Вопросы экономики*, 5, с. 141-150.
- Егоров, С. (2004). Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации. *Вопросы экономики*, 5, с. 85-96.
- Монахов, Д. (2004). Управленческие стратегии германских компаний и совместных германо-российских предприятий на российском рынке. *Менеджмент в России и за рубежом*, 4, с. 32-38.
- Моргунов, Е. (2004). Корпоративный университет как инструмент становления научающей компании. *Управление персоналом*, 1-2, с. 12-24.
- Ряковский, С. (2004). Работа с молодежью в крупной организации: новое или хорошо забытое старое? *Справочник по управлению персоналом*, 1, с. 92-101.
- Саркисов, П. (2004). Современные аспекты управления высшим образованием в России. *Менеджмент в России и за рубежом*, 4, с. 81-88.
- Ходжсон, Дж. (2001). Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности. *Вопросы экономики*, 8, с. 32-46.
- Щетинин, В. (2001). Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. *Мировая экономика и международные отношения*, 12, с. 42-49.
- Ольсевич, Ю., Мазарчук, В. (2005). О специфике экономических институтов социальной сферы (теоретический аспект). *Вопросы экономики*, 5, с. 52-64.
- Арютонов, В., Стрекова, Л., Цыганов, С. (2004). Роль высшей школы в развитии инновационных процессов в России. Становление отечественной системы корпоративного образования. *Менеджмент в России и за рубежом*, 4, с. 60-70.
- Курганский, С.А. (1999). *Введение в теорию человеческого капитала*. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та экономики и финансов.
- Курганский, С.А. (1995). *Основы теории человеческого капитала*. Иркутск: Изд-во Иркут. экон. акад.
- Курганский, С.А. (2004). *Теория формирования и использования человеческого капитала*. Иркутск: Изд-во БГУЭП.
- Курганский, С.А. (2004). *Человеческий капитал: теория и практика*. Иркутск: Изд-во БГУЭП.
- О реализации положений Болонской декларации в системе высшего профессионального образования Российской Федерации (к заседанию коллегии Минобрнауки России 16 декабря 2004 года) (2004). Справка в коллегии 15.12.2004-03.

Summary

MODERNIZATION OF RUSSIAN HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION INSTITUTE IN CONNECTION WITH PROBLEMS OF HUMAN CAPITAL ACCUMULATION

Svetlana V. Gorbunova

Ugra State University,
Khanty-Mansiysk, Russian Federation

This research work is up-to-date for Russia. The scientific problem is in the disparity of form and content of economic education from the requirements of “stable social-economic development” conception. The state educational standard doesn’t guarantee the learning of theory of human capital, practical methods of management of human capital accumulation. As a result owners of business (firms) don’t understand the impotence of investment into human capital of employees. Businessmen don’t know the methodology of effective investment into human capital accumulation. All burden of investment into accumulation of human knowledge, abilities and motives is the only function of government. But it is not possible to take into consideration the specific business requirements to employees’ qualities. As a result the process of human capital accumulation is not realized in our country as it should be. The main result of our research is to offer changes and modernizations of state educational standard for higher economic specialties, especially for managers, owners of business.

Key words: *human capital, human capital accumulation, investment into human capital, higher economic education, modernizations of higher economic education.*

Advised by Laima Railiene, Siauliai University, Lithuania

Svetlana V. Gorbunova

Lecturer at Ugra State University, Khanty-Mansiysk, Russian Federation.
628001, Khanty-Mansiysk, 16 Chekhova Street, Russian Federation.
E-mail: Gorbunova_sv@mail.ru
Website: <http://www.ugrasu.ru/>