

Человеческий капитал как современный императив формирования профессиональных ожиданий студентов МГТУ им. Н.Э. Баумана

© Н.В. Оплетина, Н.В. Рыжова, А.П. Байда

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, 105005, Россия

Рассмотрены проблемы формирования профессиональных ожиданий студентов МГТУ им. Н.Э. Баумана как будущих специалистов в контексте требований человеческого капитала. Показано, что современный мир высоких технологий формирует новые запросы к знаниям, умениям, навыкам молодого специалиста, выходящего на рынок труда, основой которых выступают именно человеческие качества, а время обучения в вузе становится важным фактором накопления человеческого капитала в востребованном компетентном профиле будущих специалистов. На основе проведенного социологического исследования представлены основные тренды накопления социального и культурного капиталов студентами МГТУ им. Н.Э. Баумана.

Ключевые слова: компетентностный профиль, человеческий капитал, рынок труда, социально-личностные качества, профессиональные ожидания

Стремительно разворачивающийся социальный мир технонауки серьезно меняет статусные характеристики современного специалиста, формируя новые запросы и требования к профессионалам, включающимся в активную инновационную деятельность. Данные обстоятельства связаны не только с усложнением системы знаний, умений, навыков, которые востребованы в современном быстро меняющемся мире высоких технологий. Общество может обладать природными, финансовыми и технологическими ресурсами, но все это в современном мире не имеет большого значения без высокого уровня развития человеческого фактора: образования, личностной и культурной валентности, степени индивидуальности. Именно человеческий капитал любого общества становится фундаментом развития экономики страны в век цифровизации и трансформации.

Процесс воспроизводства специалистов для нужд экономики посредством системы высшего образования большинством экспертов сегодня рассматривается именно как воспроизводство человеческого капитала, где социальные и культурные компетенции играют ведущую роль в становлении личности молодых специалистов. Данный

тренд связан с изменением потребности в том человеческом материале, который приходит в производительную систему общества [1, с. 23–28].

Человеческий капитал каждой отдельной страны можно измерить. Начиная с 2018 г. Всемирный банк составляет рейтинг Индекса человеческого капитала (ИЧК) по странам. ИЧК может использоваться государствами для анализа проблемных моментов в их социально-экономической политике и для оценки готовности к переходу на модель устойчивого развития, основанную на росте человеческого капитала.

В 2020 г. в ИЧК включены данные о состоянии здоровья и образования по 174 странам, на которые приходится 98 % населения мира. По информации Всемирного банка, Россия в мировом рейтинге ИЧК занимает 41-е место и ее индекс составляет 0,68, или 68 %. Это означает, что ребенок, рожденный в нашей стране сегодня, в будущем может достичь 68 % от производительности, характерной для взрослого человека, который имеет полное образование и хорошее состояние здоровья. И по этим показателям Россия сильно отстает не только от стран Запада, но и от «азиатских тигров» — стран Востока, совершивших в начале XXI в. рывок в своем цивилизационно-технологическом развитии [2].

Принимая во внимание значимость роли квалифицированных специалистов в тенденциях научно-технического и социально-экономического развития общества, можно говорить о том, что система образования выступает важным этапом в процессе накопления человеческого капитала посредством инвестиций, которые представлены приобретением профессиональных навыков, повышением квалификации, аккумулярованием знаний и практического опыта, а также психологическими, культурными, социальными свойствами будущего специалиста, позволяющими более эффективно включаться в профессиональную деятельность [3, с. 16].

Об этом же поступают сигналы с рынка труда. Так, гендиректор компании «Геопроект-изыскания» Н. Алексеенко считает, что предприятия должны формировать прямой запрос к вузам, ориентированным на решение будущим выпускником определенных задач, чтобы по окончании вуза он мог быстро интегрироваться в производственный процесс. «За последние годы в нашей компании прошли практику несколько десятков человек, в том числе из МГУ и Бауманки, — рассказывает Алексеенко. — Я уверен, что их карьера складывается успешнее по сравнению с теми, кто учился только по книгам» [4]. Именно поэтому важно уже в вузе активное конструирование студентом собственного компетентностного профиля — важны стажировки, соревнования, научно-исследовательские практики и др.

Данные обстоятельства актуализируют проблематику человеческого капитала именно в применении к образовательным траекториям

современной молодежи и выбору ими стратегий выхода на рынок труда. В современном мире высоких технологий и динамичного развития диплом о высшем образовании уже не дает значимых профессиональных кредитов. То, что на рынке труда речь идет о трудоустройстве не по специальности (читай, по диплому), а по компетенциям диагностируют многие исследователи [5, с. 38–43; 6, с. 8]. Ни одно образовательное учреждение не способно обеспечить высокий уровень профессионализма без серьезной мотивации учащихся к достижению данного уровня, их активного интереса к получению знаний для целей будущей работы.

Человеческий капитал как драйвер развития современного мира. Серьезные изменения претерпевает в современных условиях социальный портрет специалиста-профессионала в целом и его ключевые характеристики. Например, все чаще инженер востребован при разработке, проектировании и изготовлении не просто технических изделий — машин, механизмов, сооружений, а сложных социотехнических систем, требующих применения конвергентных знаний: естественно-научных, социальных и гуманитарных, так как в современном обществе массово востребован продукт с высокой социально-практической ориентацией. Современный инженер вынужден моделировать и рассчитывать не только основные процессы проектируемого инженерного объекта, но и возможные антропогенные последствия его функционирования: учитывать влияние новой техники и технологий на человека, условия жизни, окружающую среду. К большинству специальностей и видов профессиональной деятельности сегодня предъявляются требования: расширять свои компетенции за границы специализированных профессиональных знаний, умений, навыков и включать в орбиту профессиональных компетенций необходимость особого рода рефлексии сложных интеллектуальных и социокультурных процессов [6, с. 8].

В связи с этим теория человеческого капитала получает особое звучание. Данная теория зародилась в 1960-е годы у экономистов, стремящихся интегрировать экономику с другими общественными науками путем «экономического империализма». Американский экономист, лауреат Нобелевской премии Теодор Шульц и социолог Гэри Беккер первые подробно обосновали важность вложений именно в человеческий капитал и показали, что человеческий капитал — это имеющийся у каждого совокупный запас знаний, навыков, мотиваций. Ученые доказали существование дохода от человеческих знаний и навыков (прежде всего от образования), аналогичных доходу на любой другой вид капитала [7, с. 25]. Нобелевский лауреат Семен (Саймон) Кузнец установил, что одним из первичных факторов роста ВВП является именно уровень накопленного национального человеческого капитала [8].

В дальнейшем плодотворную идею о человеческом капитале как драйвере социального развития подхватили социологи и психологи, которые предприняли попытку структурного и функционального анализа данного феномена. Постепенно понятие человеческого капитала стало включать многие некогнитивные качества: мотивацию, коммуникабельность, самоконтроль, эмоциональную устойчивость, умение распределять время, креативность, ответственность, которые традиционно считались не имеющими прямого отношения к экономике. В результате изучение человеческого капитала перешло из чисто экономической сферы исследований в сферу интересов представителей других общественных наук [9].

Так, французский социолог Пьер Бурдьё дает расширенную трактовку капитала в современном обществе, выводит данное понятие за границы экономической области и распространяет его действие на все пространство современного общества. Он понимает капитал как некий ресурс, который способствует социальной мобильности человека, изменению его положения в обществе, его успешности. По мнению Бурдьё, современный капитал как феномен представляет собой «агрегацию действительных или потенциальных ресурсов, связанных с включением в прочные сетевые или более-менее институализированные отношения взаимных обязательств или признаний» [10, с. 67].

Отличительная черта человеческого капитала — неотделимость от личности своего носителя. Эта его особенность имеет целый ряд важных теоретических и практических следствий (в том числе измерительных, которые будем рассматривать далее). Но в остальном человеческий капитал подобен физическому: он представляет собой благо длительного пользования, но с ограниченным сроком службы; как и любой другой исчерпаемый ресурс, он требует расходов по «ремонту» и содержанию; он может морально устаревать еще до того, как произойдет его физический износ; его ценность может расти и падать в зависимости от изменений в предложении комплементарных (взаимодополняющих) производственных факторов и в спросе на их совместные продукты [11].

Подобные инвестиции представлены приобретением профессиональных навыков, повышением квалификации, аккумулированием знаний и практического опыта. Анализ теории человеческого капитала [7–9] (Бурдьё, Беккер и др.) позволяет представить человеческий капитал молодых специалистов в качестве комплекса способностей, знаний, навыков и мотиваций личности, которые используются в рамках реализации профессиональной деятельности для получения дохода.

Для целей данного исследования важно понимание человеческого, а в его рамках — социального и культурного капитала, сосредоточенного на пользе, которую индивиды накапливают, постоянно

участвуя в различного рода взаимодействиях или в форме знаний и образовательных квалификаций с целью создания некоторого ресурса. «Выгода, которая аккумулируется благодаря членству в группе, является базисом возможной солидарности» [10, с. 71]. Из определения Бурдые видно, что именно социальные взаимоотношения сами по себе открывают индивидам доступ к необходимым с их точки зрения ресурсам, а качество человеческого капитала определяется качеством этих ресурсов.

Важными для понимания проблемы приобретения и активации конкретным индивидом человеческого капитала как суммы неких социальных ресурсов являются работы канадского психолога В. Врума. Не отрицая существование и влияние на человека его потребностей, ученый указывает на то, что поведение людей не только формируется под их воздействием, но и определяется другими психологическими факторами: восприятием, ожиданиями, связанными с конкретной ситуацией, и возможными последствиями выбранного индивидом типа поведения. Он утверждал, что люди постоянно находятся в состоянии мотивации. Для того чтобы быть успешным в современном мире, человеку необходима целенаправленная активация его усилий на достижение цели.

Таким образом, по мнению Врума, наряду с потребностью поведение индивида мотивируют две промежуточные переменные — ожидание и ценность. Другими словами, человек выстраивает свою модель поведения в надежде получить достойное вознаграждение в будущем. Для того чтобы определить, какое из вознаграждений на данный момент выступает средством удовлетворения потребностей, Врум использует термин «валентность» для выявления силы предпочтения того или иного вознаграждения.

Валентность результатов, устремлений — это предполагаемая ценность удовлетворения или неудовлетворения потребности как следствие определенного вознаграждения [12, с. 432]. Таким образом, если у человека сформировалось убеждение, что выбранная им модель поведения для реализации потребности ведет к положительному для него результату или положительным последствиям, то индивид склонен выбрать именно данную модель поведения как обладающую положительной валентностью.

В данном случае валентностью можно считать представления студентов о будущей профессиональной деятельности, в частности, их убежденность в том, что если постоянно повышать уровень своей компетентности, быть активно нацеленным на профессиональный и личностный рост, то это поможет успешному трудоустройству в будущем.

Важно обозначить следующий момент: именно профессиональные ожидания студентов как представления о специфике будущей

работы, карьерных возможностях, своих возможных успехах, об отношении с коллегами, по мнению авторов статьи, могут выступать своеобразным социальным барометром, позволяющим выявить качества человеческого капитала, формируемого в период обучения в вузе. Основными индикаторами профессиональных ожиданий студентов, как правило, выступают самооценка студентами своей подготовленности к будущей профессиональной деятельности, возможности и способности монетизировать полученные в вузе знания, умения и навыки при выходе на рынок труда и построении своей профессиональной карьеры, поиске будущей работы. Студенты ориентируются прежде всего на компетенции, артикулируемые, как правило, через систему требований в вакансиях, размещаемых на рынке труда. Далее более подробно разберемся в этой модели.

Можно выделить определенные структурные элементы человеческого капитала, поддающиеся эмпирической фиксации, что позволяет более четко выстроить концептуальную основу исследования:

- общий человеческий капитал связан с получением универсальных знаний, умений и навыков без отношения к тому, где они были приобретены. Как правило, данные компетенции могут быть применены и на любых рабочих местах: мотивация, ответственность, дисциплина и др. Формирование общего человеческого капитала, по мнению специалистов, происходит в молодости: во время обучения в образовательных учреждениях и под влиянием семьи;

- специфический человеческий капитал понимается как совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, реализуемых на уровне конкретной отрасли деятельности. Накопление будущим специалистом специфического капитала подразумевает его успешную адаптацию в профессиональной деятельности и дальнейшую социально-профессиональную мобильность специалиста внутри стратификационной системы конкретной профессиональной отрасли;

- социальный человеческий капитал — это совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с членством в группе, построенных на принципах взаимодействия, доверия и сотрудничества. Фундамент социального капитала закладывают связи между людьми, а его дальнейший рост зависит от того, насколько эффективно будущий специалист активизирует и использует данные связи.

Приобретая в процессе обучения и участия в мероприятиях внеучебной работы различные компетенции, востребованные социумом, студент на момент своего входа в общественное производство должен предъявить миру широкий кругозор, наличие собственной позиции, умение адаптироваться к изменяющимся условиям в гармонии с общественной культурой.

Таким образом, в современном высокотехнологическом мире именно валентность человеческого капитала будущего молодого

специалиста выступает мерилom успешности и конкурентоспособности выпускника на рынке труда, а образовательная среда вуза — местом, которое помогает выпускникам накопить свой социальный капитал и впоследствии органично вписаться в социокультурное пространство общества.

Человеческий капитал в системе формирования профессиональных ожиданий будущих специалистов. Обозначенный дискурс определил исследовательский вектор проведенного конкретного социологического исследования, предметом которого является представленность человеческого капитала в структуре профессиональных ожиданий студентов. В качестве респондентов выступили студенты МГТУ им. Н.Э. Баумана, всего было опрошено 170 человек в равных долях по курсам (рис. 1). Исследование носит поисковый, разведывательный характер.

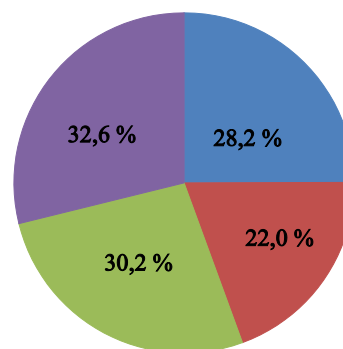
Основным методом сбора информации был выбран анкетный опрос. В рамках исследовательского проекта проведен анализ профессиональных планов и ожиданий студентов, их представлений о будущей работе и мнения о факторах успешного трудоустройства.

Опрос «Профессиональные ожидания студентов МГТУ им. Н.Э. Баумана» был организован в онлайн-режиме в период с 10 по 21 ноября 2021 г.

В связи с тем, что получить репрезентативную выборку в рамках самостоятельного исследования сложно, было принято решение оставить для целей опроса анализ анкет, полученных от студентов-бакалавров — обучающихся на разных факультетах МГТУ им. Н.Э. Баумана, что позволяет частично репрезентировать данные в рамках вуза.

Рис. 1. Соотношение респондентов по курсам:

■ — 1-й курс; ■ — 2-й курс;
■ — 3-й курс; ■ — 4-й курс



Исследование показало (рис. 2), что подавляющее большинство студентов-бауманцев (72,3 %) планируют в будущем работать именно по выбранному направлению подготовки. Так, студенты, выбравшие варианты ответов «Буду искать работу по полученной специальности» (35,3 %), «Я уже работаю по специальности, буду продолжать

работать в данной компании» (8,2 %), «Планирую поступать в магистратуру» (28,8 %), связывают свое ближайшее будущее с получаемой специальностью.

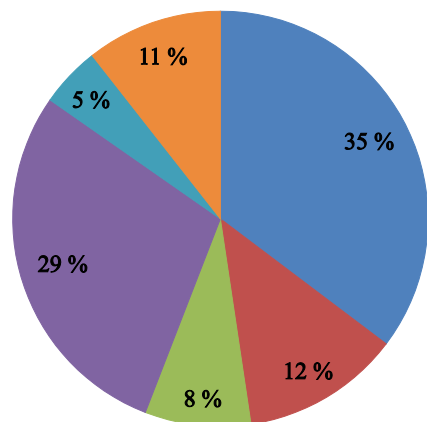


Рис. 2. Профессиональные планы после окончания программы вуза:

■ — буду искать работу по полученной специальности; ■ — буду искать любую работу, пусть даже и не по специальности; ■ — я уже работаю по специальности, буду продолжать работать в данной компании; ■ — планирую поступать в магистратуру; ■ — планирую получать второе высшее образование; ■ — пока нет никаких планов после завершения обучения

В то же время таблицы сопряженности вопросов «Заинтересованы ли вы в поиске работы по специальности параллельно с обучением в университете?» и «Есть ли у вас уже четкие представления о будущем месте работы?» позволяют выявить, что среди тех опрошенных, кто изначально (еще при поступлении в университет) планировал устроиться по специальности, лишь 35 % уже знают, куда пойдут работать. С одной стороны, можно предположить, что такая направленность в профессиональных планах представляет собой результат осмысленного решения и свидетельствует о более выраженной мотивации профессионально-личностного роста. С другой стороны, в эту группу студентов однозначно входят и те, кто обучается на целевом наборе, потому они уже сориентированы на определенную профессиональную область и у них нет необходимости осмысливать в вузе свою карьерную перспективу.

В исследовании были обозначены наиболее важные факторы, которые, по мнению студентов, будут способствовать успешному трудоустройству (рис. 3).

Интересно, что высшие позиции в рейтинге заняли факторы, отражающие разные блоки в структуре профессиональных ожиданий, формируя интегративный профиль навыков и компетенций: уровень знаний и навыков по специальности (60 %), коммуникабельность, умение работы в команде (41 %), трудолюбие, дисциплинированность (38 %).

Соответствие факторов, способствующих, по мнению студентов, успешному трудоустройству, выделенным выше видам человеческого капитала представлено в табл. 1.

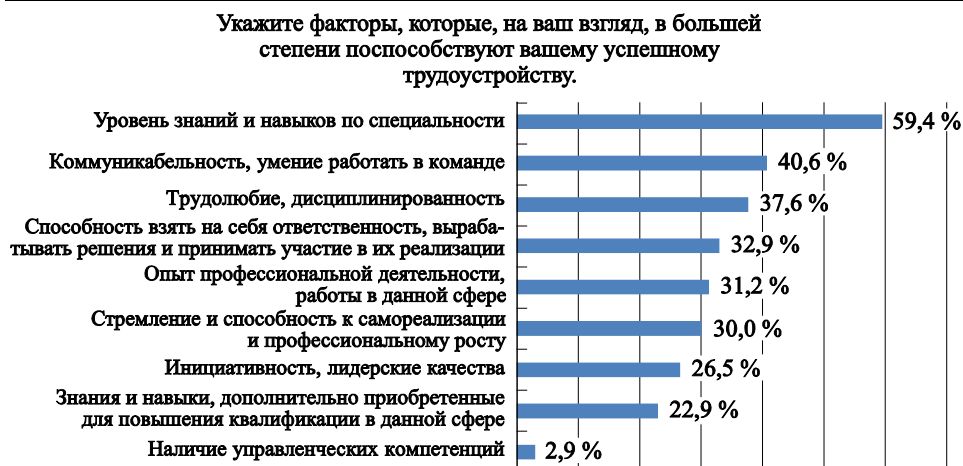


Рис. 3. Факторы, способствующие, по мнению обучающихся, успешному трудоустройству

Таблица 1

Факторы, способствующие успешному трудоустройству, во взаимосвязи с теорией человеческого капитала

Капитал	Факторы	Значение, %
Специфический	Уровень знаний и навыков по специальности	59,4
	Опыт профессиональной деятельности, работы в данной сфере	31,2
	Знания и навыки, дополнительно приобретенные для повышения квалификации в данной сфере	22,9
Общий человеческий	Трудолюбие, дисциплинированность	37,6
	Способность взять на себя ответственность, вырабатывать решения и принимать участие в их реализации	32,9
	Стремление и способность к самореализации и профессиональному росту	30,0
Социальный	Коммуникабельность, умение работать в команде	40,6
	Инициативность, лидерские качества	26,5
	Наличие управленческих компетенций	2,9

Ранжируя выделенные параметры, можно четко увидеть, что максимальная оценка значимости при трудоустройстве, по мнению студентов, у факторов, относящихся к специфическому капиталу: уровень знаний, умений, навыков в профессиональной области. Далее следует социальный капитал: коммуникативные навыки и навыки социального взаимодействия высоко оцениваются обучающимися. В то же время общий человеческий капитал (совокупность личностных свойств и качеств) опрошенные считают недостаточно значимым.

Обращает на себя внимание тот факт, что опыт работы как необходимое условие входа на рынок труда хотя и оценивается достаточно

высоко (31,2 %), не входит в первые строки рейтинга факторов, формирующих, по мнению студентов, конкурентоспособность будущего специалиста. И это тоже один из показателей изменения структуры профессиональных ожиданий студентов-бауманцев, пока еще рационально не осмысленный и связанный прежде всего с интуитивным пониманием происходящих на рынке труда изменений общественного спроса на человеческий капитал. Будущие специалисты, понимая значимость профессиональной подготовки, ориентируясь на рынок труда и оценивая собственный низкий уровень практической подготовки, ожидают, что социальные и личностные факторы в будущем во многом позволят обеспечить их конкурентоспособность.

Интуитивность формирования данных ожиданий подтверждает тот факт, что в рейтинге значимых для работодателя при трудоустройстве позиций («Как вы считаете, на что в первую очередь обращает внимание работодатель при приеме на работу?») именно опыт работы студенты оценивают как фактор успешного трудоустройства. Позиция «Опыт работы по специальности» — абсолютный лидер рейтинга (ее отметили 57,1 %). Однако данное обстоятельство может служить проявлением определенного внутреннего противоречия в профессиональных ожиданиях студентов, которое влияет на формирование будущих стратегий трудового найма. Например, будущий специалист будет ориентироваться на стратегию самопрезентации в ходе трудоустройства, а не на увеличение своей личностной и социальной валентности. Данные факторы могут ограничивать конкурентоспособность выпускника.

Распределение значимых для работодателей факторов при найме персонала (по мнению студентов) показано на рис. 4.



Рис. 4. Оценка респондентами факторов, значимых для работодателей при приеме на работу

Обращает на себя внимание группа факторов, в равных долях занявших позиции рейтинга: «Статус вуза, в котором получено образование» и «Навыки работы с информационными технологиями, знание необходимых в работе программ» отметили 35,9 % опрошенных, «Мотивация, интерес к работе» — 37,6 % и «Поведение человека на собеседовании» — 35,9 %. По мнению авторов статьи, в ответах отражены текущие представления студентов о тенденциях в области найма персонала и мотивации выбора вуза как провайдера в мир будущей профессиональной деятельности, а также общие представления о значимости социальных качеств.

Общую картину взаимозависимости профессиональных ожиданий студентов и организации образовательного процесса может дать не столько качество учебы, поскольку здесь также работают другие факторы (уровень предшествующей подготовки, условия организации учебного процесса, степень обеспеченности учебной информацией и т. п.), сколько учебная, внеучебная и научная активность. Именно данные виды деятельности позволяют определить средовые характеристики, обеспечивающие степень включенности в процесс профессионального самоопределения. Поэтому для выявления особенностей мотивационного поведения обучающихся в анкету были включены четыре вопроса-индикатора, позволяющие методом самооценки выявить общий уровень их мотивации, выстроить мотивационный профиль студента-бауманца и обозначить уровень его активности. Полученные данные позволяют выделить общий ракурс видения студентами возможностей для приобретения и активации человеческого капитала в ходе обучения в вузе: понимает ли студент человеческий капитал как некий ресурс, который способствует повышению его эффективности как будущего специалиста, предоставляет возможность для социальной мобильности, открывает перспективы для изменения его положения в обществе и успешности на рынке труда.

Предложенные вопросы-индикаторы позволяют фиксировать уровень активности и степень включенности в процессы взаимодействия в ходе обучения по четырем позициям:

- 1) работа на учебных занятиях как возможность приобретения базовых компетенций будущей специальности в рамках учебного процесса;
- 2) контакты с представителями профессиональной сферы как возможность расширения знаний, умений, навыков в рамках учебного процесса и вне его;
- 3) научно-исследовательская деятельность, проектная работа как возможность развития надпрофессиональных компетенций, востребованных в современной профессиональной деятельности;

4) социальная активность как возможность личностного развития, самостоятельная, инициативная деятельность студента, направленная на взаимодействие с внеучебной средой.

Обращает внимание, что для абсолютного большинства обучающихся характерна инерционная модель поведения и активности. Уровень активности по каждому из параметров, представленных на рис. 5–8, не превышает 15 % от всех опрошенных, хотя ранее в ответах студенты демонстрировали значимость социальных и профессиональных знаний, умений, навыков в будущем трудоустройстве.

Так, при ответе на вопрос «Как бы вы охарактеризовали свою учебную деятельность на протяжении семестра?» подавляющее большинство — 81 % респондентов ответили, что либо не пропускают занятия, но редко выступают на семинарах, либо иногда пропускают занятия, а готовятся выборочно. Если включить в данную аудиторию тех, кто иногда пропускает и почти не готовится к занятиям (8 % опрошенных), то получается, что пассивная модель потребления знаний на занятиях характерна для абсолютного большинства респондентов. При этом только 11 % респондентов заявили о том, что они постоянно выступают на семинарских занятиях и конференциях (см. рис. 5).

Как бы вы охарактеризовали свою учебную деятельность на протяжении семестров?

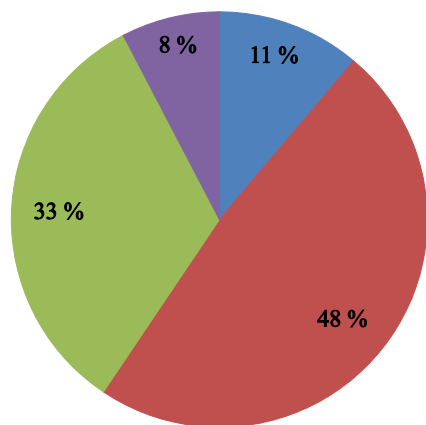


Рис. 5. Модель поведения в ходе учебной семинарской деятельности:

■ — постоянно выступаю на семинарах и конференциях; ■ — не пропускаю занятия, но редко выступаю на семинарах; ■ — иногда пропускаю занятия, готовлюсь к занятиям выборочно; ■ — иногда пропускаю занятия, почти не готовлюсь к ним

Такая же поведенческая модель характерна для ответов на вопрос-индикатор «Каким образом и как часто вы коммуницируете с представителями своего профессионального сообщества?». Наибольшая активность у респондентов наблюдается в позициях участия в мастер-классах, экскурсиях на производство, посещение конференций. Здесь 48,8 % опрошенных указали, что никогда не участвовали в данных видах активности. Остальные респонденты обозначили, что имеют опыт контактов с представителями своей профессиональной сферы (см. рис. 6).



Рис. 6. Контакты с представителями профессиональной сферы:

■ — никогда; ■ — редко; ■ — часто

Найти причины того, что только 20 % опрошенных общались с представителями своего сообщества при прохождении производственной практики, невозможно без уточняющих вопросов. По-видимому, респонденты не поняли данный вопрос и отнесли производственную практику в рамках учебного процесса к практике учебной, которая, как правило, заключается в проведении мастер-классов и экскурсий на предприятия без организации профессионального взаимодействия и носит ознакомительный характер. К сожалению, в рамках научно-исследовательской деятельности модель поведения респондентов не меняется. При ответе на вопрос о контактах с представителями профессионального сообщества во время участия в научно-исследовательских проектах только 5,9 % респондентов отметили, что такие контакты у них происходят часто, а 68,8 % респондентов выбрали ответ «никогда». По мнению авторов статьи, это тревожный сигнал, который требует более внимательно отслеживать продуктивность научно-исследовательской работы студентов, а также организационную работу кафедр в данном направлении. В этой ситуации именно организационная среда вуза выступает ведущим мотивационным стимулом.

Еще менее продуктивным оказывается поведение опрошенных при самооценке результативности научно-исследовательской деятельности. Конкретные результаты могут продемонстрировать очень небольшое количество опрошенных. Так, имеют опубликованные работы 1,2 % респондентов, участвовали в конкурсе научных студенческих работ лишь 1,2 % опрошенных, участвуют в инициативных научных проектах 2,9 % респондентов, а в научной и проектной деятельности в рамках грантов — 1,8 % (см. рис. 7).

Укажите, каким образом и как часто вы участвуете в научно-исследовательских работах.



Рис. 7. Участие в научно-исследовательской деятельности:

■ — никогда; ■ — реже раза в месяц; ■ — чаще раза в месяц

Обозначенные тенденции демонстрируют ярко выраженный репродуктивный и потребительский характер поведения в научно-исследовательской деятельности студентов в рамках образовательного процесса в вузе, что может повлиять на стратегию и результаты формирования человеческого капитала у студентов МГТУ им. Н.Э. Баумана, так как его накопление зависит не только и не столько от способностей студента, сколько от тех возможностей, которые будут реализованы в процессе обучения в вузе.

Как уже было обозначено, для студентов в целом выявлена крайне малоинициативная и малоактивная позиция в образовательном пространстве вуза. И даже по показателям социальной активности, а именно по участию во внеучебных мероприятиях, ответы респондентов демонстрируют склонность подавляющего большинства именно к такой модели поведения: безынициативного приобретения знаний, умений, навыков в контексте сложившихся форматов образовательной среды (см. рис. 8).

Выявленная в исследовании картина во многом характеризуется постпандемической симптоматикой: последствиями дистанционного характера обучения, эпидемическими ограничениями, повлиявшими на характер и качество повседневного взаимодействия. В то же время выявленные тенденции можно рассматривать как предупреждение о новом качестве социальных практик молодежи, возникших в пандемийное и проявляющихся в постпандемийное время. Для них характерны: реактивность, малая инициативность и сниженная активность в off-line среде, новые предпочтения по взаимодействию в электронной среде и виртуальной реальности [12].



Рис. 8. Участие во внеучебных мероприятиях:

■ — никогда; ■ — реже раза в месяц; ■ — чаще раза в месяц

В целом можно сделать вывод, что у бауманцев в приоритете фактор, относящиеся к специфическому человеческому капиталу (знания, умения, навыки профессиональной деятельности) и социальному капиталу (умение коммуницировать в ходе профессиональной деятельности и устанавливать эффективные социальные взаимодействия). А группа факторов, относящихся к общему человеческому капиталу — личностные характеристики, не получили высокой оценки в рейтинге. В то же время для развития и накопления человеческого капитала прежде всего требуется именно проактивная позиция личности, ее мотивации и устремления в развитии общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Человеческий капитал в структуре требований работодателя. Для проверки гипотезы о различной значимости видов человеческого капитала при первичном трудоустройстве в ноябре 2021 г. на Ярмарке вакансий в МГТУ им. Н.Э. Баумана был проведен опрос работодателей — представителей ведущих российских и международных компаний в сфере информационных технологий, банковского дела, энергетики, консалтинга и пр. Было опрошено 100 % участников выставки. Работодателям предложили анкету с перечисленными востребованными качествами молодых специалистов, которым необходимо присвоить оценку по пятибалльной шкале. Также были открытые вопросы, предоставляющие возможность привести свою собственную классификацию.

В вопросе «Оцените значимость основных параметров при оценке кандидата на вакантную должность в вашей компании» (оценка по пятибалльной шкале) ведущую роль заняли качества, относящиеся к общему человеческому капиталу, а именно личностные характеристики соискателей. Так, наиболее востребованной личностной компетенцией начинающих специалистов, по мнению опрошенных, стали мотивация и интерес к работе — почти 82 % респондентов отметили данное качество как важное при приеме на работу. Особая важность мотивации в современных условиях объясняется тем, что высокомотивированный специалист способен эффективно работать в сложных обстоятельствах, т. е. в условиях технологической динамики. Личностный потенциал: языковая и культурная компетенции, дисциплина, стрессоустойчивый и коммуникативный характер личности — также важны для большинства работодателей. Об этом заявили 63,3 % респондентов. Данные качества в большей степени дают работодателю понимание, сможет ли молодой специалист эффективно адаптироваться в сложившемся коллективе, принять корпоративную культуру.

В рейтинге наличия значимых компетенций второе место заняли профессиональные знания и навыки — 72,7 % опрошенных сделали такой выбор. И данные позиции работодателей имеют точки сопряжения с мнением будущих специалистов. Так же как и в опросе студентов, при опросе работодателей высшие позиции в рейтинге востребованных качеств кандидатов при приеме на работу, заняли качества, отражающие разные блоки в структуре социально-профессиональных компетенций:

- 1) ответственность, активность и инициативность, ориентация на результат — 90 % опрошенных;
- 2) трудолюбие — 72,7 %;
- 3) коммуникабельность и умение работать в команде — 54,5 %.

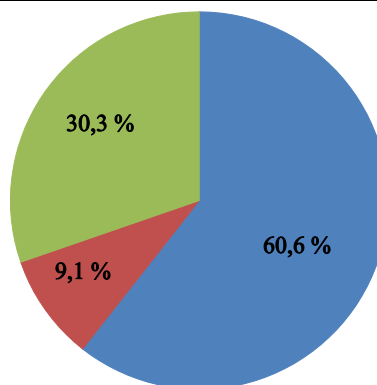
По результатам открытого вопроса «Напишите качества, которые необходимы кандидату, претендующему на начальную позицию для успешного трудоустройства в вашей компании» для каждого второго работодателя необходимы инициативность, мотивация к саморазвитию и конкретной деятельности, кроме того, опрашиваемые часто упоминали высокую, быструю обучаемость и адаптивность.

Для специалиста любого уровня необходима IT-грамотность: языки программирования и разработки, знание сетевых технологий и ПО. Это отмечают почти 92 % респондентов. Также для некоторых компаний (27,3 %) важным является знание английского языка.

Значимость видов человеческого капитала для работодателей показана на рис. 9.

Рис. 9. Значимость видов человеческого капитала для работодателей:

■ — общий человеческий; ■ — социальный;
■ — специфический



Таким образом, общий человеческий капитал как совокупность личностных характеристик, способностей человека наиболее востребован при начале трудовой карьеры. Можно отметить, что качества работника, относящиеся к общему человеческому капиталу, имеют практико-ориентированную направленность: мотивированность, многозадачность, ответственность, а также аналитическое и системное мышление и ориентацию на результат и др. Эти качества позволяют оценивать текущую ситуацию, находить разные пути решения проблемы, собирать дополнительную информацию и выделять ключевые вопросы, которые следует решить в первую очередь, что особенно важно в современном стремительно меняющемся мире. При этом сравнение ожиданий студентов с опросом работодателей демонстрирует недопонимание студентами важности формирования и развития у них soft skills: ответственности, мотивированности, трудолюбия и др. Данные обстоятельства можно обозначить как точки рассогласования позиций работодателей и будущих молодых специалистов.

В современных условиях формирования «экономики знаний» переосмысливается роль работника в системе производственных отношений. Переход к новому состоянию общества непосредственно зависит от образовательного потенциала граждан, их совокупного человеческого капитала, что предъявляет все более высокие требования к знаниям и умениям, а в целом — к социальному и образовательному уровню индивидов. Сегодня аксиома, что успешное построение инновационного общества связано с развитием человеческого капитала, стала очевидным фактом. Но вопрос о том, какова эта связь, по-прежнему не очевиден и требует повышенного внимания со стороны исследователей.

Итоги проведенного исследования показывают, что в отдельных случаях ответов на данный вопрос может быть много, а тема остается далеко не исчерпанной, особенно в высшем образовании. Если еще 50–70 лет назад высшее образование почти автоматически гарантировало его обладателю хороший социальный статус, то сейчас ситуация

принципиально иная. Высокие социальные позиции и социальную мобильность в современном мире гарантируют как хороший уровень профессиональной подготовки, так и потенциал личности, ее социальная валентность, которые связаны с понятием человеческого капитала.

Интуитивно большинство студентов-бауманцев осознают эти обстоятельства, но с точки зрения осознанной мотивационной стратегии, а именно необходимости развития человеческого капитала в виде индивидуального профиля социально-профессиональных компетенций будущего специалиста, данные поведенческие практики пока слабо представлены в образовательном пространстве вуза.

Миссией образовательных учреждений на современном этапе становятся задачи формирования социокультурной среды вуза, нацеленной на всестороннее развитие различных форм человеческого капитала обучающихся, что позволит будущим специалистам стать конкурентоспособными и органично влиться в социокультурное пространство общества.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Багдасарьян Н.Г., Гаврилина Е.А. Еще раз о компетенциях выпускников инженерных программ, или Концепт культуры в компетенциях инженеров. *Высшее образование в России*, 2010, № 6, с. 23–28.
- [2] *The Changing Wealth of Nations 2021: Managing Assets for the Future*. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36400> (дата обращения 16.03.2022).
- [3] Бахтизин А.Р., Варшавский А.Е., Варшавский Л.Е., Козырев А.Н., Комкина Т.А., Макаров В.Л., Неволин И.В., Паринов С.И. *Проблемы оценки и измерения человеческого капитала в образовании и науке*. Москва, Санкт-Петербург, Нестор-История, 2014, 240 с.
- [4] Ендовицкая В. *Кому нужен диплом*. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2020/10/25/844493-nuzhen-diplom> (дата обращения 10.09.2022).
- [5] Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Выпускники вузов: современные тренды рынка труда и проблемы качества. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, 2012, № 1. URL: <https://naukaru.ru/en/nauka/article/789/view> (дата обращения 10.09.2022).
- [6] Оплетина Н.В., Трипольский В.Б. От специализации к конвергенции знания: инженерные кадры на рынке труда цифровой экономики. *Гуманитарный вестник*, 2020, вып. 1. URL: <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2020-1-650> (дата обращения 10.09.2022).
- [7] Schulz T. Capital Formation bi Edukathion. *Journal of Politikal Economi*, 1960, vol. 68. URL: https://econpapers.repec.org/article/ucrpjolec/v_3a68_3aу_3a1960_3ар_3a571.htm (дата обращения 12.09.2022).
- [8] Блауг М. *100 великих экономистов после Кейнса*. СПб.: Экономикс, 2009, с. 200–202.
- [9] Bovenberg A.L. The Life-course perspective and social policies: An overview of the issues. *CESifo Economic Studies*, 2008, vol. 54, pp. 593–641.
- [10] Бурдые П. Формы капитала. *Экономическая социология*, 2002, № 5, с. 60–75.

- [11] Капелюшников Р.И. *Сколько стоит человеческий капитал России?* Москва, Издат. дом Высшей школы экономики, 2012, 76 с.
[12] Vroom V. *Work and motivation*. New York, Wiley, 1964, 331 p.

Статья поступила в редакцию 14.10.2022

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Оплетина Н.В., Рыжова Н.В., Байда А.П. Человеческий капитал как современный императив формирования профессиональных ожиданий студентов МГТУ им. Н.Э. Баумана. *Гуманитарный вестник*, 2022, вып. 5.

<http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2022-5-805>

Оплетина Надежда Витальевна — канд. соц. наук, доцент кафедры «Социология и культурология» МГТУ им. Н.Э. Баумана. e-mail: opletinav@bmstu.ru

Рыжова Наталья Валентиновна — начальник отдела содействия трудоустройству, руководитель Центра карьеры МГТУ им. Н.Э. Баумана.
e-mail: lefta@bmstu.ru

Байда Анна Павловна — студент кафедры «Социология и культурология» МГТУ им. Н.Э. Баумана. e-mail: annbai4@bk.ru

Human capital as a modern imperative in formation of professional expectations of the Bauman Moscow State Technical University students

© N.V. Opletina, N.V. Ryzhova, A.P. Baida

Bauman Moscow State Technical University, Moscow, 105005, Russia

The paper considers problems of forming professional expectations of the Bauman Moscow State Technical University students as future specialists in context of the human capital requirements. It demonstrates that the modern world of high technologies creates new demands for knowledge, skills and abilities of a young specialist entering the labor market based on the human qualities. Besides, the time of university training becomes an important factor in accumulating human capital in the demanded competence profile of future specialists. The conducted sociological research served as the basis to represent main trends in accumulation of the social and cultural capital by the Bauman Moscow State Technical University students.

Keywords: *competence profile, human capital, labor market, social and personal qualities, professional expectations*

REFERENCES

- [1] Bagdasaryan N.G., Gavrilina E.A. Eschoy raz o kompetentsiyakh vypusnikov inzhenernykh program, ili kontsept kultury v kompetentsiyakh inzhenerov [Once again about the competencies of graduates of engineering programs, or the concept of culture in the competencies of engineers]. *Vysshee obrazovanie v Rossii — Higher Education in Russia*, 2010, no. 6, pp. 23–28.
- [2] *The Changing Wealth of Nations 2021: Managing Assets for the Future*. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36400> (accessed March 16, 2022).
- [3] Bakhtizin A.R., Varshavsky A.E., Varshavsky L.E., Kozyrev A.N., Komkina T.A., Makarov V.L., Nevolin I.V., Parinov S.I. *Problemy otsenki i izmereniya chelovecheskogo kapitala v obrazovanii i nauke* [Problems of evaluation and measurement of human capital in education and science]. Moscow, Saint Petersburg, Nestor-Istoriya Publ., 2014, 240 p.
- [4] Endovitskaya V. Komu nuzhen diplom [Who needs a diploma]. *Vedomosti* Available at: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2020/10/25/844493-nuzhen-diplom> (accessed September 10, 2022).
- [5] Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. Vypuskniki vuzov: sovremennye trendy rynka truda i problemy kachestva [University graduates: modern trends in the labor market and quality problems]. *Upravlenie personalom i intellektualnymi resursami v Rossii — Management of the personnel and intellectual resources in Russia*, 2012, no. 1. Available at: <https://naukaru.ru/en/nauka/article/789/view> (accessed September 10, 2022).
- [6] Opletina N.V., Tripolsky V.B. Ot spetsializatsii k konvergensii znaniya: inzhenernye kadry na rynke truda tsifrovoy ekonomiki [From specialization to convergence of knowledge: engineering personnel in the labor market of the digital economy]. *Gumanitarny vestnik — Humanities Bulletin*, 2020, iss. 1. <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2020-1-650>

- [7] Schulz T. Capital Formation bi Edukathion. *Journal of Politikal Economu*, 1960, vol. 68. Available at: https://econpapers.repec.org/article/ucpjpolec/v_3a68_3ay_3a1960_3ap_3a571.htm (accessed September 12, 2022).
- [8] Blaug M. *100 great economists after Keynes*. Saint Petersburg, Economicus Publ., 2009, pp. 200–202.
- [9] Bovenberg A.L. The Life-course perspective and social policies: An overview of the issues. *CESifo Economic Studies*, 2008, no. 54, pp. 593–641.
- [10] Bourdieu P. Formy kapitala [Forms of capital]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya — Economic Sociology*, 2002, no. 5. pp. 60–75.
- [11] Kapelyushnikov R.I. *Skolko stoit chelovecheskiy kapital v Rossii?* [How much is the human capital of Russia?]. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2012, 76 p.
- [12] Vroom V. *Work and motivation*. New York, Wiley, 1964, 331 p.

Opletina N.V., Cand. Sc. (Soc.), Assoc. Professor, Department of Sociology and Culturology, Bauman Moscow State Technical University. e-mail: opletinanv@bmsu.ru

Ryzhova N.V., Head of the Employment Assistance Department, Head of the Career Center, Bauman Moscow State Technical University. e-mail: lefta@bmsu.ru

Baida A.P., Student, Department of Sociology and Culturology, Bauman Moscow State Technical University. e-mail: annbai4@bk.ru