

ТРАНСФЕР ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ВУЗЕ КАК ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СТУДЕНЧЕСТВА

Г.Е. Зборовский^{1а}

^аУральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

АННОТАЦИЯ:

В статье поставлена проблема управления развитием студентов в вузе в процессе трансфера их человеческого капитала. Ее актуальность определяется необходимостью тесного взаимодействия управленческого персонала с социальной общностью студентов для создания благоприятных условий развития их человеческого капитала.

Цель исследования – проанализировать роль вузовского управления в успешном трансфере человеческого капитала студентов. В статье характеризуется методология исследования, базирующаяся на трех основных подходах: общностном, управленческом, подходе с позиций теории человеческого капитала.

Результаты. Дается характеристика эмпирической базы и методов исследования. Рассматривается основное понятие – человеческий капитал студентов, раскрывается его структура, включающая три группы ресурсов: когнитивные, поведенческие, социальные. Показываются основные противоречия между этими элементами человеческого капитала студентов. Характеризуется понятие его трансфера в двух измерениях – вертикальном (от курса к курсу) и горизонтальном (от одного вида деятельности к другому). Показывается зависимость человеческого капитала студентов от накопленных ими его ресурсов в довузовский период жизни.

В статье представлены основные результаты исследования, обобщенные в трех разделах: 1) противоречия структуры человеческого капитала студентов и их влияние на его трансфер; 2) трудности трансфера человеческого капитала студентов в условиях пандемии коронавируса; 3) управление в вузе как фактор влияния на трансфер человеческого капитала студентов.

В статье доказывается необходимость включения проблемы трансфера человеческого капитала студентов в предметное поле деятельности административно-управленческого персонала. Показываются основные аспекты решения этой проблемы и возможные пути осуществления поддержки значительной части студенчества, нуждающейся в постоянном обогащении ее человеческого капитала. Трансфер человеческого капитала студентов в вузе рассматривается как путь их перехода от образовательной неуспешности к образовательной, профессиональной и социальной успешности.

БЛАГОДАРНОСТИ: Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-29-07016 «Трансфер человеческого капитала образовательных общностей: от неуспешности к успешности».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: студенчество, человеческий капитал, структура человеческого капитала, трансфер человеческого капитала, управление развитием студенчества, образовательно (не)успешные студенты.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Зборовский Г.Е. (2021). Трансфер человеческого капитала в вузе как проблема управления развитием студенчества // Вопросы управления. № 2. С. 121–133.

Актуальность и постановка проблемы

Как известно, центральная проблема управления в вузе состоит в том, чтобы создавать благоприятные предпосылки для качественного образования студентов. Ее решение пред-

полагает формирование условий для обогащения их человеческого капитала, овладения необходимыми знаниями, умениями, навыками, интегрированными в значимые компетенции, постепенного прохождения пути к ус-

¹AuthorID РИНЦ: 137655, ORCID: 0000-0001-8153-0561

пешному овладению профессией и квалификацией, достижения высокого уровня образовательной мотивации, стремления к самореализации.

Другими словами, речь идет о процессе, который мы определяем как трансфер человеческого капитала студентов в вузе. Рассматривая проблему целостно и по существу, отметим, что этот трансфер представляет собой движение многих видов ресурсов, освоенных студентами на предыдущих ступенях обучения (включая полученное ими общее и профессиональное образование), встроенных в систему их сознания и поведения и продолжающих развиваться и обогащаться. В самом широком виде эти ресурсы и представляют собой базовый человеческий капитал студентов. Общее представление о нем позволяет рассматривать этот человеческий капитал как совокупность, точнее, взаимосвязь накопленных студентами (как в довузовский, так и вузовский период жизни) когнитивных, поведенческих (некогнитивных) и социальных ресурсов, которые дают возможность достигать им определенного уровня образовательной, профессиональной и общественной успешности.

Из сказанного следует, что длительные по времени треки трансфера человеческого капитала студентов могут быть представлены в виде трех траекторий: 1) предшествующего (довузовского) образования в школе и колледже и перехода в процессе этого образования с одного уровня на другой; 2) поступления выпускников школ в колледжи и вузы и далее их выхода на рынок труда; 3) выхода выпускников школ на рынок труда или поступления в вузы, а после их окончания – на рынок труда. Эти образовательные, а затем и профессиональные треки учащейся молодежи (вне связи с ее человеческим капиталом) получили отражение в ряде исследований [1–4]. Из всех трех треков наибольший интерес для нас представляет тот, который связан с вузом и студенчеством. Трансфер человеческого капитала студентов и управление этим процессом в вузе выступает предметом нашего исследования.

Актуальность проблемы вызвана значимостью фактора человеческого капитала в процессе развития студенчества как социальной и образовательной общности. От характера и

содержания процесса накопления и обогащения человеческого капитала студентов в университете, эффективности конвертации его в их реальные образовательные, научные, общественные практики и достижения во многом будет зависеть успешность трансфера этого капитала не только в учебном заведении, но и в последующей, послевузовской жизнедеятельности его выпускника.

Важность рассматриваемой проблемы и ее исследования определяется необходимостью интеграции трансфера человеческого капитала студентов в систему внутриобщностных и межобщностных отношений. Изучение этого феномена с точки зрения социологии студенчества не может касаться только отдельных представителей рассматриваемой общности. Субъектом этого трансфера является студенчество в целом как социальная и образовательная общность, в единстве составляющих ее слоев и групп.

Не менее значимо понимание того обстоятельства, что в процессе трансфера человеческого капитала студентов активное участие принимают научно-педагогическое сообщество и административно-управленческий персонал. От каждой из данных общностей во многом зависит успех этого трансфера. Педагоги и научные работники вносят (должны вносить) свой посильный вклад в решение его содержательных проблем, а менеджеры на разных уровнях управления призваны создавать необходимые условия для создания и реализации технологий трансфера человеческого капитала студентов и контролировать эффективность этого процесса в целом. Роль вузовского управления в успешном трансфере человеческого капитала студентов является особенно значимой. Именно поэтому она и выступает составной частью предмета исследования в данной статье.

Методология исследования

Методологию нашего исследования мы связываем с постановкой проблемы и обоснованием ее актуальности. Такая позиция предполагает рассмотрение трансфера человеческого капитала студенчества как в рамках самой данной общности, так и в ее взаимодействиях с научно-педагогическим сообществом и управленческим персоналом вуза. Следова-

тельно, важным методологическим основанием исследования для нас является общностный подход [5].

Его применение позволяет определить образовательную общность вузовских студентов как взаимосвязь (совокупность) учащихся, их групп и объединений, которые характеризуются доминантой образовательной деятельности в их образе жизни, обуславливающей сходство целей, задач, интересов, связанных с получением высшего образования, специальности и профессии, относительной однородностью состава, наличием внутренней структуры, схожих возрастных параметров, устойчивостью, стабильностью существования во времени и пространстве, способностью к взаимодействию с другими, в первую очередь образовательными, социальными общностями.

Количественные характеристики студенчества показывают, что оно остается массовой социальной общностью, несмотря на сокращение ее численности за период 2010-х гг. в 1,7 раза. Если в 2010–2011 учебном году по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры обучалось почти 7 050 000 студентов, то сейчас в вузах России учится 4 161 000 студентов, что составляет 2,9 % от общей численности населения страны [6, с. 181].

Общностный подход к исследованию студенчества в вузах ориентирует на выявление внутриобщностных и межобщностных отношений в них. Вследствие разнонаправленных интересов вузовских образовательных общностей неизбежно возникает вопрос о противоречиях между ними.

Поскольку речь идет о проблеме противоречий трансфера человеческого капитала в отношениях между вузовскими образовательными общностями и внутри них, постольку методологически оправданно делать это с учетом двух групп противоречий, каждая из которых требует внимания на разных уровнях управления. Исходя из сказанного, методологическое значение приобретает управленческий подход [7]. Его применение означает прежде всего включение проблемы трансфера человеческого капитала студентов в предметное поле управленческого внимания и конвертацию его в особое направление управленческой деятельности. Речь идет о конкретизации этой де-

ятельности и дифференцированном подходе административно-управленческого персонала к различным группам студенчества.

Методологической основой такого подхода является структурирование общности студентов по такому критерию, как образовательная (не)успешность. В этом плане важным представляется выделение в структуре общности студентов «ядра», «полупериферии» и «периферии». Дополнительным критерием структурирования здесь выступает место и роль ее отдельных групп в жизни студенчества и университета.

«Ядро» студенчества – это те его группы, которые демонстрируют наиболее заметные академические результаты, успехи в области научных исследований, открытий, изобретений, социальной активности, культуры, искусства, спорта. Это авангард всей общности, выступающий локомотивом ее развития. К «полупериферии» могут быть отнесены группы студентов, добивающихся хотя бы частично достижений в названных областях деятельности, в первую очередь, в образовательной. За счет этой наиболее массовой части российское студенчество воспроизводит себя как образовательная общность. «Периферия» студенчества включает в себя те его группы, которые не имеют и не стремятся к получению сколько-нибудь заметных результатов ни в одной из названных сфер, прежде всего в образовательной, по определению являющейся в вузе приоритетной. Такое структурирование студенчества является основанием для конкретизации управленческой деятельности и ее стратегий в отношении студенчества, усиления ресурсной основы для обогащения и трансфера его человеческого капитала.

Отсюда вытекает необходимость использования еще одного методологического подхода, в основе которого лежит теория человеческого капитала [8–12]. Этот подход позволяет сопрягать развитие и накопление человеческого капитала студентов, его различных ресурсов (когнитивных, некогнитивных, социальных) на пути преодоления образовательной неуспешности и достижения минимально необходимых, а затем и более высоких результатов в учебной, научно-исследовательской, общественной работе учащейся молодежи.

На этом пути и возникают, как минимум, две группы противоречий. Первая охватывает непосредственно структуру человеческого капитала студентов и касается отношений между ее элементами. Эти противоречия особым образом проявляются в его трансфере. Вторая группа включает в себя более широкий круг отношений – как внутриобщностных (среди студентов), так и межобщностных (между студенчеством, научно-педагогическими и управленческими работниками). Эти противоречия касаются самых разных проявлений университетской жизни, но мы будем учитывать только те их стороны, которые непосредственно связаны с трансфером человеческого капитала студентов [13–15].

При этом интерес будут представлять прежде всего те отношения (взаимодействия), в которые включены студенты. Если мы разделяем позицию, согласно которой основной социальной общностью вуза является студенчество, то именно обогащение и развитие его человеческого капитала должно быть одной из наиболее важных проблем университета, при всем понимании значения ведущейся в нем образовательной, научно-исследовательской, общественной (воспитательной) и управленческой работы. Более того, в рамках каждого из этих основных видов деятельности должно найтись место решению проблемы накопления человеческого капитала студентов.

С учетом этого обстоятельства понятие его трансфера должно приобрести новый аспект. Если в принятой и ставшей традиционной трактовке трансфера человеческого капитала центральной является идея его «вертикального» обогащения в процессе перехода студента от курса к курсу, то мы предлагаем в качестве нового подхода рассматривать этот трансфер в «горизонтальном» плане – от одного вида вузовской деятельности к другому в рамках и параллельного, и взаимно пересекающегося занятия каждым из них. Условие, которое при этом должно быть соблюдено на разных уровнях управления, заключается в четком видении того, что означает реально рост человеческого капитала студента в каждом из основных видов вузовской деятельности и как он может быть реализован.

Эмпирическая база и методы исследования

Статья основана на обобщении данных социологических исследований высшего образования в УрФО, реализованных под руководством и с участием автора в 2011–2020 гг. Среди них:

1. Полуформализованные интервью с руководителями и преподавателями университетов УрФО ($n = 80$ в 2016 г.; $n = 30$ в 2019–2020 гг.).

2. 6 фокус-групп со студентами университетов г. Екатеринбурга, в том числе 3 фокус-группы в «доковидный» период (ноябрь–декабрь 2019 г.), 3 фокус-группы – в «ковидный» период (июнь–октябрь 2020 г.).

3. Онлайн-опрос студентов университетов Свердловской области (лето 2020 г., $n = 410$), выборка квотная по возрасту. Ошибка выборки 3,5 %.

4. Опрос преподавателей, посвященный изучению мотивации студентов на образование и готовности их к обучению в вузе (2011–2017 гг.). Обобщены данные по 200 академическим группам.

Результат 1. Противоречия структуры человеческого капитала студентов и их влияние на его трансфер

Чтобы лучше понять особенности и противоречия трансфера человеческого капитала студентов, нужно выявить противоречия структуры этого капитала. Именно с такой целью рассмотрим ее подробнее. По нашему мнению, как уже отмечалось выше, имеет смысл говорить о трех основных элементах человеческого капитала студентов – когнитивных, поведенческих и социальных ресурсах.

Первый элемент (когнитивные ресурсы) включает в себя предметные знания, умения, навыки и метапредметные (интегративные) компетенции. Студенты овладевают этими ресурсами постоянно, в рамках аудиторных и внеаудиторных занятий и иных форм деятельности. Однако нельзя не учитывать в этом процессе того уровня когнитивных ресурсов, который закладывается в школе. Слабые школьные знания, умения и навыки многих будущих студентов и низкий уровень заложенной в ней образовательной мотивации (элемент некогнитивного ресурса) не могут не сказаться

ся на состоянии когнитивного элемента их человеческого капитала [16]. Его невысокий уровень, который вчерашние школьники приносят с собой в университет, не позволяет студентам добиваться успешных результатов в учебной и научной деятельности, необходимого качества высшего образования. Один из наших экспертов в интервью отмечал:

«Для студентов база – школьное образование. И говорить о том, что студент будет блестящим, если у него слабая школьная подготовка, нельзя. Образовательная неуспешность студентов, к сожалению, формируется часто из-за специальной подготовки только под единый государственный экзамен. Такой экзамен – это шаблон, и школа в выпускных классах формирует шаблонное мышление и фрагментарные знания. Школьники, а потом и студенты, не умеют размышлять, анализировать то, что получают в качестве знаний, не могут анализировать сами знания, не понимают, насколько они необходимы» (А.К., профессор, декан факультета).

Человеческий капитал студентов в рамках его когнитивных ресурсов определяется не только «знанием» и, более широко, компетентностным содержанием в области конкретной образовательной программы. Расширяется сфера интеллектуального капитала студента в целом благодаря накоплению культурного капитала (мы его далее будем рассматривать как элемент социальных ресурсов). Не контролируя и не создавая в должной мере условий для накопления культурного капитала, управленческие структуры вуза теряют возможность отслеживать накопление когнитивных ресурсов через соответствие приобретаемых студентами компетенций требованиям образовательных программ и стандартов.

Второй элемент человеческого капитала студенчества (поведенческие, или некогнитивные ресурсы) включает в себя образовательную мотивацию, способность и готовность к профессиональному самоопределению, ценностное отношение к учебному труду, достигательную мотивацию. Также как ресурсы первого элемента человеческого капитала студентов (когнитивные), эти ресурсы – некогнитивные или поведенческие – тесно связаны между собой. Они так же, как и когнитив-

ные ресурсы, важны для достижения образовательной успешности в качестве характеристики человеческого капитала.

Связь между некогнитивными ресурсами у студентов определяется влиянием образовательной мотивации на ценностное отношение к учебному труду и профессиональное самоопределение. В свою очередь, последнее стимулирует развитие образовательной и достигательной мотивации. Что касается влияния ценностных ориентаций, то действие их регулятивных механизмов давно и хорошо изучено. Ценностные ориентации на труд, ценностное отношение к учебе как труду способствуют обогащению человеческого капитала студенчества.

Между когнитивными и некогнитивными ресурсами как сторонами человеческого капитала студенчества существуют противоречия, имеющие объективно-субъективный характер. Они охватывают отношения между знаниями, компетенциями, образовательной мотивацией, готовностью к получению образования, профессиональными ориентациями и профессиональным самоопределением. Помимо этого, нужно учитывать, что между предметными знаниями, умениями и навыками, особенно в рамках формирования интегративных компетенций, также существуют противоречия. Они проявляются прежде всего в недостатке умений связывать теоретические знания с практиками повседневной жизни и профессиональной деятельности.

С одной стороны, уровень развития человеческого капитала (в самом первом приближении его соответствия требованиям образовательного стандарта и образовательной программы), измеряемый различными инструментами оценивания учебных достижений, служит объективным показателем качества человеческого капитала студентов. С другой стороны, образовательные стандарты, и инструменты оценивания формируются определенными группами субъектов образования, а значит, имеют субъективный характер. При этом объективный аспект противоречий формируется в довузовский период обучения, именно отсюда проистекает слабая образовательная мотивация и неготовность к полноценному учебному труду. В вузе у студентов эти ха-

рактические образовательной неуспешности усиливаются у большей их части, особенно на младших курсах, и ослабевают у меньшей.

Реальное существование такой проблемы было выявлено в ряде исследований образовательной общности студентов, в том числе и наших. Обратимся к результатам одного из них, проведенного в 2011–2017 гг. в вузах УрФО. В его рамках был проведен опрос преподавателей, посвященный анализу мотивации студентов на образование и готовности их к обучению в вузе. Были обобщены данные по 200 академическим группам.

Согласно результатам опроса, 55 % студентов провинциальных вузов УрФО характеризовались позитивной образовательной мотивацией. При этом только 15 % из них реализовали это стремление. 40 % студентов данной группы хотели, но не могли успешно учиться. Им не хватало для этого знаний и умений из-за слабой школьной подготовки. 45 % не имели желания учиться. При этом 30 % из них были готовы к освоению образовательного стандарта, а 15 % отнесены к категории «необучаемых» студентов. Таким образом, приблизительно 85 % студентов провинциальных вузов в той или иной мере принадлежали к группе риска – либо не могли, либо не хотели учиться [17, с. 106].

Третий элемент человеческого капитала студентов формируется за счет капитала здоровья, культурного, нравственного, общественного капитала. Это сопряженные, но не тождественные друг другу виды капитала. Рассматриваемые ресурсы мы называем социальными (в наших работах используется также термин «предиктивные» [18]) как определенное обобщение нескольких названных «рядоположенных» ресурсов. В образовательной деятельности студенчества некоторые ресурсы капиталов здоровья, нравственности, культуры, социальных связей выступают важными предикторами образовательной успешности. Поэтому мы рассматриваем их как часть человеческого капитала студентов и его трансфера.

Физическое и психическое здоровье изначально определяет шансы студента достичь состояния образовательной успешности. Этот ресурс человеческого капитала влияет на результаты его образовательной деятельности

на протяжении всего образовательного цикла. Значение ресурсности социальных связей, включенности в социальные сети, уровня общей культуры и уникальных культурных навыков для достижения высокой эффективности в образовании нельзя недооценивать.

Это же касается и морально-нравственных качеств студента, его приверженности традиционным этическим нормам, которые определяют уровень культуры его учебного труда, взаимодействия с другими представителями образовательных общностей, умение противостоять соблазнам академического мошенничества.

Противоречия структуры человеческого капитала не могут не оказывать влияния на его трансфер. В качестве примера укажем на усиливающееся «противостояние» когнитивных ресурсов, прежде всего знаниевого (в том случае, если речь идет о научно-образовательном знании студентов), и некоторых социальных ресурсов (мы имеем в виду нарушения морально-нравственных норм и принципов студенческого поведения, связанных с академическим обманом, мошенничеством, плагиатом и др.). Обогащение когнитивного (знаниевого) ресурса человеческого капитала студентов в последнее время серьезно тормозится вследствие активного развития имитаций академического поведения студентов, распространения среди них симулякров образовательной деятельности [19]. Этому в немалой степени способствует переход на дистанционное и онлайн обучение в условиях пандемии коронавируса, создающей дополнительные трудности для трансфера человеческого капитала студентов.

Результат 2. Трудности трансфера человеческого капитала студентов в условиях пандемии коронавируса

Следует подчеркнуть, что содержание и формы академических занятий в последние год-два сильно меняются под влиянием пандемии коронавируса и резкой активизации в связи с ней онлайн и дистанционного образования. В целом происходящее в мире повышение его роли влияет на изменение значения и соотношения каждого элемента когнитивных ресурсов, но мы пока не в полной мере понимаем перспективы этого процесса [20].

Он носит весьма противоречивый характер и зависит не только (а временами и не столько) от специфики онлайн-образования, но и от подготовленности студентов к успешному обучению в его рамках. Восприятие этого вида образования студентами чрезвычайно дифференцировано, что показали наши исследования.

Онлайн-опрос студентов Свердловской области летом 2020 г. ($n = 410$ чел.) показал, что на фоне пандемии переход с традиционных форм обучения на онлайн и дистанционные формы резко ухудшил многие показатели образовательной деятельности (табл. 1).

Из таблицы видно, что самые низкие оценки студентов коснулись таких показателей образовательной деятельности, как качество образования и мотивация к обучению. И в том, и в другом случае количество отрицательных оценок в 4 раза превысило количество положительных. Участники студенческих фокус-групп отметили, что сдавать контрольные точки, экзамены и зачеты в условиях онлайн-образования стало намного легче, а вот получать качественные знания – труднее. У многих появились усталость и разочарование от образования в «тотальном онлайн».

Одна группа студентов, хорошо успевающих и мотивированных на обучение в университете, оказалась готова к большому объему самостоятельной работы, самообразованию, достаточно быстро адаптировалась к цифровому формату обучения и переходу на его дистанционную форму. В условиях карантина такие студенты сохранили уровень своей образовательной успешности, навыки учебной самоорганизации и активизировали практики дополнительного образования. Вот фрагмент из записи фокус-группы с такими студентами: «Онлайн обучение помогает нам раскрыть новые возможности, находить новые способы для коммуникации во время занятий. Это интересно, например, сейчас, когда мы можем через Google все вместе выполнять работу. Связаться с преподавателями стало намного легче, они стали активнее отвечать на сообщения».

Между тем, другая часть студентов, которых мы определяем как академически неуспешных, попала в критическую ситуацию. Среди них большинство – это не только те,

Таблица 1 – Как вы оцениваете переход образования с традиционных форм на дистанционные формы в условиях пандемии? (в % от числа опрошенных)

Table 1 – How do you assess the transition of education from traditional to online forms in the context of the pandemic? (% of the number of respondents)

Показатели образовательной деятельности	Улучшилось	Ухудшилось	Не изменилось	Затр. ответить
Качество информационных технологий	32,7	27,7	22,3	17,3
Качество образования	15,1	61,9	12,1	10,9
Учебная успеваемость	29,7	36,4	21,1	12,8
Мотивация к обучению	15,0	55,6	18,0	11,4
Умение самостоятельно учиться	28,5	36,4	23,3	11,8

кого мы отнесли к «периферии», но и многие студенты из зоны «полупериферии». Некоторые из них оказались «выброшены» из образовательного процесса, потеряли связь с университетом, кафедрой, группой, накопили большое количество академических долгов. Они оказались перед угрозой отчисления, активно стали пользоваться практиками академического мошенничества и имитационными стратегиями в условиях снижения контроля и организационного хаоса. Приведем фрагмент записи еще одной фокус-группы, на которой обсуждалась проблема неуспешных студентов во время эпидемии: «Мы вообще потеряли связь с некоторыми студентами: кто-то уехал домой, а дома плохой интернет, нет гарнитуры или возникли проблемы со здоровьем. Они не выходят на связь или делают это редко. Мы не знаем, что с ними и как они дальше будут учиться. Кто-то, конечно, возвращается в город, университет, но у них накопилось столько долгов и пропусков!».

В основе показанных противоречий лежит «разность потенциалов» человеческого капитала, которым обладают студенты. Именно она существенно сказывается на степени их образовательной (не)успешности. Нет сомнения в том, что пандемия коронавируса и изменения в связи с ней, происходящие в используемых образовательных технологиях, усиливает противоречия, связанные с трансфером человеческого капитала студентов.

Специфика и новизна нашего исследования заключается в том, что мы рассматриваем движение человеческого капитала в контексте проблемы образовательной (не)успешности. Это означает возможности выделения двух векторов трансфера – позитивного и негативного. В первом случае достигается запланированный результат – обогащение человеческого капитала, достижение такого его качества, которое удовлетворяет потребностям как его носителей (студентов), так и потребителей (работодателей, общество, государство). Во втором случае результатом становится стагнация и истощение человеческого капитала, в конечном счете – его обесценивание. Наше исследовательское внимание направлено на поиск возможностей преодоления действия этого негативного вектора.

Такое видение сущности и структуры человеческого капитала образовательных общностей обеспечивает понимание целостности рассматриваемого феномена и взаимосвязанность его ресурсов. Без хорошо сформированных предметных компетенций невозможно построить эффективную образовательную коммуникацию со сверстниками и педагогами, и наоборот, эффективная коммуникация способствует формированию необходимых компетенций. Высокий уровень культуры, соблюдение норм публичного поведения, приобретенные внеобразовательные социальные связи и отношения формируют ценностные и мотивационные механизмы накопления когнитивных ресурсов у учащейся молодежи. Кроме того, такое понимание может обеспечить изучение трансформации человеческого капитала образовательных общностей в процессе его трансфера в системе образования.

Результат 3. Управление в вузе как фактор влияния на трансфер человеческого капитала студентов

Важная задача вузовского управления, как уже отмечалось выше, состоит в создании условий для накопления и обогащения человеческого капитала студентов. Одни из них могут быть предложены им непосредственно (первая группа условий), другие – опосредованно, через научно-педагогическое сообщество вуза (вторая группа условий).

Говоря о первой группе условий, следует отметить необходимость хорошего знания реальной ситуации в вузе и его структурных подразделениях (институтах, факультетах, департаментах, кафедрах) и целенаправленного использования этого знания в интересах обогащения человеческого капитала всех студентов [21]. Чаще всего таких знаний явно не хватает. Обычно ограничиваются перечнем отличников и постоянных неудачников. Со вторыми никто, как правило, целенаправленно не работает. За неуспеваемость их лишают стипендий и предупреждают о «несоответствии». Впрочем, ни тем, ни другим никого уже давно удивить нельзя. Стипендия маленькая, на нее не проживешь, поэтому плохо успевающие студенты либо работают сами, либо рассчитывают на помощь родителей. Точно также никто не боится угроз об отчислении, поскольку студенты прекрасно знают особенности финансирования вузов: отчисление студентов влечет за собой увольнение преподавателей в определенных пропорциях. Все это означает, что система наказаний, построенная таким образом, давно уже не работает в отношении неуспешных студентов.

Зато она может косвенно влиять на преподавателей, отказывающихся положительно аттестовывать плохо работающих студентов. Но и здесь в последнее время наблюдаются заметные изменения: преподаватели часто вынуждены идти на компромиссы с собственной совестью и, закрыв глаза, подписывают соответствующие ведомости и экзаменационные листы. Иногда это делается не сразу, а после нескольких заходов неуспешных студентов. Таким образом, создается лишь видимость, имитация дополнительных усилий. Один из наших экспертов в своем интервью отмечал:

«Двоечники и отъявленные лентяи приходят за зачетом или экзаменом по 3-4, а то и по 5-6 раз. Конечно, когда руководству института на стол ложится двадцать заявлений студентов, у которых по десять и более долгов, оно начинает задумываться над проблемой сохранения студентов. Решение принимается простое: принимайте долги, иначе ставки „срежут“ и вы останетесь без работы. Но ведь от количества переданного качество зна-

ний у большинства таких студентов не растет» (Е.З., проф.).

В соответствии с данными вышеприведенного исследования мы можем предположить, что примерное соотношение «ядра», «полупериферии» и «периферии» студенчества может выглядеть так: 15, 55 и 30 %. Образовательно неуспешные студенты в этой структуре занимают, по данным нашего исследования, всю «периферию» и примерно половину зоны «полупериферии». Заметим, что речь идет, прежде всего, о студентах обычных, неэлитных вузов, находящихся в российских регионах и относящихся, в свою очередь, к зоне «полупериферии» и «периферии» отечественного высшего образования. В этих вузах на протяжении нескольких лет остается стабильно невысоким качество приема, в отличие от столичных университетов и университетов российских мегаполисов, в которых концентрируются абитуриенты – «высокобалльники» и «олимпиадники»².

В чем смысл управленческой деятельности в вузах, направленной на трансфер человеческого капитала студентов, среди которых имеет место невысокий удельный вес образовательно успешных и высокий удельный вес образовательно неуспешных молодых людей? По нашему мнению, он состоит в том, чтобы обращать внимание не только (и не столько) на первых, но и на вторых [22]. Для этого необходимо создавать в вузах особую систему стимулирования как образовательно неуспешных студентов, так и преподавателей, эффективно (реально, а не имитационно) с ними работающих. Речь идет о тех людях, которые успешно помогают студентам обогащать и развивать их человеческий капитал [23].

Свою роль в этом процессе могут сыграть и сильные студенты. Следует иметь в виду, что многие умения и навыки основных форм и видов деятельности студенты приобретают во взаимодействии как с научно-педагогическим сообществом, так и между собой, в общении друг с другом. Организация этого взаимодействия и создание благоприятных условий

для него – важная задача администрации и управленческого персонала вузов в целом и их конкретных структурных подразделений. Вполне может пригодиться и опыт ведущих зарубежных, особенно американских, университетов, в которых создаются специальные пространства для такого взаимодействия, насыщенные комфортной средой (соответствующая мебель, ковры, зоны свободного общения для дискуссий, интернет, компьютеры и т. д.).

Взаимодействие между тремя основными вузовскими общностями (студенчеством, научно-педагогическими и управленческими работниками) есть реальный процесс трансфера человеческого капитала: 1) от одних студентов (успешных) к другим – менее успешным и неуспешным; 2) от научно-педагогического сообщества к студентам; 3) от менеджеров к педагогам и студентам [24].

В этом процессе не может не возникать противоречий между всеми участниками взаимодействия. Особое внимание мы обращаем на противоречие между управленческим персоналом как социальной общностью и двумя другими общностями – студентами и научно-педагогическими работниками. Оно вызвано необходимостью вовлечения управленцев в новую для них сферу деятельности – создание условий для поддержки образовательно неуспешных студентов и обогащение их человеческого капитала. Преодоление этого противоречия, как нам представляется, может осуществляться за счет создания специальных условий, использования для работы с неуспешными студентами социальных и психолого-педагогических технологий, проявления особого внимания к таким студентам.

Выше уже отмечалась необходимость видения и учета на разных уровнях управления реального роста человеческого капитала студентов в каждом из основных видов вузовской деятельности и того, как может быть осуществлен его трансфер. По нашему мнению, главными показателями этого роста и успешного продвижения являются: в учебном процессе – переход студентов, характеризующихся обра-

²В 2020 г. в топ-25 вузов по качеству бюджетного приема (средний балл ЕГЭ – 80 и более) вошли 17 московских вузов, 5 петербургских вузов и по одному из Нижегородской области и Пермского края (филиалы НИУ «Высшая школа экономики»). 85 % «олимпиадников» в 2020 г. поступили в вузы Москвы и Санкт-Петербурга. URL: https://ege.hse.ru/stata_2020.

звательной неуспешностью, к образовательной успешности, в сфере научной и проектной деятельности – включенность в ее различные формы и виды большинства студентов, в общественной работе и в управлении – участие в тех или иных проявлениях социальной активности значительной части учащейся молодежи.

Работа вузовских управленцев по поддержке образовательно неуспешных студентов и формирования особого направления работы с ними требует внимания со стороны Министерства высшего образования и науки РФ. Его участие в этом процессе было бы крайне целесообразным. Речь может идти о введении новых показателей оценки деятельности провинциальных вузов, находящихся на периферии отечественной высшей школы. Традиционный показатель – рост удельного веса студентов, добывающих высоких результатов (и относящихся по нашей классификации к «ядру» студенчества) – должен быть дополнен показателем увеличения численности студентов, прошедших путь от неуспешности к успешности и в образовательном, и в профессиональном, и в социальном плане.

Заключение

Трансфер человеческого капитала студентов в вузе зависит от целого ряда факторов объективного и субъективного характера. Среди них важное место принадлежит деятельности управленческого персонала, направленной на создание необходимых условий накопления и развития этого капитала и его основных элементов. К числу этих элементов

в статье отнесены когнитивные, поведенческие и социальные ресурсы, которыми должны владеть студенты для успешного осуществления основных видов деятельности – образовательной, научно-исследовательской, общественной. В связи с глубокими трансформационными процессами, которые происходят в системе высшего образования, в том числе под влиянием экономического кризиса и пандемии коронавируса, меняются стратегии поведения студентов, которые требуют своего учета. Особенно это касается значительной части неуспешных студентов, развитие человеческого капитала которых требует особого внимания управленцев в связи с необходимостью поддерживать на необходимом уровне качество образования учащейся молодежи.

С учетом этого обстоятельства в статье подчеркивается роль вузовского менеджериализма в реализации двух направлений обогащения человеческого капитала студентов, требующих поддержки руководства. Первое – создание условий для усиления академического, научного и общественного взаимодействия между «ядром», «полупериферией» и «периферией» студенчества, которое способствовало бы обогащению и трансферу его человеческого капитала, особенно последних двух групп вузовской молодежи. Второе – специальное стимулирование той части научно-педагогического сообщества, которое готово дополнительно и эффективно работать с неуспешными студентами в направлении развития их человеческого капитала, способствуя обогащению его когнитивных и поведенческих ресурсов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Константиновский Д.А., Попова Е.С. (2020). Среднее vs высшее // Мир России. Т. 29. № 2. С. 6–26. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-2-6-26.

2. Чередниченко Г.А. (2014). Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). М. : ЦСПиМ. 560 с.

3. Клячко Т.А., Семионова Е.А., Токарева Г.С. (2019). Успешность и неуспешность школьников: ожидания родителей, оценка учителей // Вопросы образования. № 4. С. 71–92. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-4-71-92.

4. Иванюшина В.А., Уильямс Е.П. (2019). Трекинг, школьная мобильность и образовательное неравенство // Вопросы образования. № 4. С. 47–70. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-4-47-70.

5. Зборовский Г.Е. (2009). Теория социальной общности. Екатеринбург : Гуманитарный университет. 304 с.

6. Индикаторы образования: статистический сборник. М. : НИУ ВШЭ, 2020. 496 с.

7. Управление стратегиями поведения городских общностей: проблемы и возможности. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2014. 200 с.

8. Аникин В.А. (2017). Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // *Экономическая социология*. Т. 18. № 4. С. 120–156.

9. Бурдые П. (2002). Формы капитала // *Экономическая социология*. Т. 3. № 5. С. 60–65.

10. Heckman J. (2000). Policies to foster human capital, *Research in Economics*, vol. 54, pp. 3–56.

11. Хекман Д. (2011). Политика стимулирования человеческого капитала // *Вопросы образования*. № 3. С. 73–137. DOI: 10.17323/1814-9545-2011-3-73-137.

12. Cremer H., Pestieau P. (2006). Intergenerational Transfer of Human Capital and Optimal Education Policy, *Journal of Public Economic Theory*, vol. 8, no. 4, pp. 529–545.

13. Abbott B., Gallipoli G., Meghir C., Violante G. (2016). Education policy and intergenerational transfers in equilibrium, *IFS Working Papers*, no. W16/04. URL: <http://hdl.handle.net/10419/173937>.

14. French E., Hood A., O’Dea C. Transfers, Bequests, and Human Capital Investment in Children over the Lifecycle. In: *Proceedings of the 19th Annual Joint Meeting of the Retirement Research Consortium* (August 3-4, 2017). Washington, DC. URL: https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2017/08/4c.-Full-paper_French.pdf.

15. Bernasconi M., Profeta P. (2012). Public education and redistribution when talents are mismatched, *European Economic Review*, vol. 56, no. 1, pp. 84–96.

16. Петрова Р.Г., Рябова Т.В. (2019). Низкая успеваемость студентов младших курсов: мера социальной ответственности университе-

та // *Управление устойчивым развитием*. № 1. С. 62–67.

17. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. (2019). Мечта о хорошем образовании: противоречия развития образовательных общностей в российских университетах // *Мир России*. Т. 28. № 2. С. 98–124. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-2-98-124.

18. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. (2021). Переход образовательных общностей от неуспешности к успешности в процессе трансфера их человеческого капитала // *Мир России*. № 1.

19. Селиверстова Н.А. (2020). Имитация образовательных практик в сфере высшего образования // *Социологические исследования*. Т. 46. № 3. С. 71–77. DOI: 10.31857/S013216250008802-5.

20. Донских О.А. (2020). Новая реальность? // *Высшее образование в России*. № 10. С. 56–64. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-10-56-64.

21. Университеты на перепутье: Высшее образование в России. М. : НИУ ВШЭ, 2019. 318 с.

22. Де Вит Х. (2019). Эволюция мировых концепций, тенденций и вызовов в интернационализации высшего образования // *Вопросы образования*. № 2. С. 8–34. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-2-8-34.

23. Lane M., Moore A., Hooper L. (2019). Dimensions of student success: a framework for defining and evaluating support for learning in higher education, *Higher Education Research & Development*, vol. 38, no. 5, pp. 954–968. DOI: 10.1080/07294360.2019.1615418.

24. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. (2019). Социология высшего образования. Екатеринбург : Гуманитарный университет. 539 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Зборовский Гарольд Ефимович – доктор философских наук, профессор; Институт экономики и управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19); garoldzborovsky@gmail.com.

TRANSFER OF HUMAN CAPITAL AT UNIVERSITY AS A PROBLEM OF STUDENT COMMUNITY DEVELOPMENT

G.E. Zborovsky^{3a}

^aUral Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

ABSTRACT:

The paper discusses the problem of management of students' development at university during their human capital transfer. The urgency of this problem is determined by the need for close cooperation between the university administration and students to create favorable conditions of their human capital development.

The goal of this research is to analyze the role of university management in successful transfer of human capital of students. The research methodology is based on three main approaches, including community, managerial and human capital theory approaches.

Results. The paper provides a description of empirical basis and research methods. The main notion in this study is human capital of students. Its structure is described, including three groups of resources within it: cognitive, behavioral and social. Some contradictions between these resources of students' human capital are revealed and discussed. The concept of human capital transfer is analyzed from two perspectives: vertical (from course to course) and horizontal (from one activity to the other). There is a dependence of students' human capital on the accumulated resources in the previous years, before the university studies.

The paper discusses the main results of research in three parts: 1) contradictions between the structure of students' human capital and their influence on its transfer; 2) the challenges of students' capital transfer during COVID-19 pandemic; 3) university management as a factor affecting students' human capital transfer.

The paper argues that university administration should be involved in the solution of the problem of students' human capital transfer. Special attention is paid to the ways to solve the abovementioned problem to support students in their human capital enrichment. Students' human capital transfer at university is viewed as a way to move away from educational failures to professional and social success.

FUNDING: The reported study was funded by the Russian Foundation for Basic Research, project no. 19-29-07016 "Transfer of human capital in educational communities: from failures to success".

KEYWORDS: student community, human capital, human capital structure, human capital transfer, management of student community development, educationally (un)successful students.

FOR CITATION: Zborovsky G.E. (2021). Transfer of human capital at university as a problem of student community development, *Management Issues*, no. 2, pp. 121–133.

REFERENCES

1. Konstantinovsky D.L., Popova E.S. (2020). Average vs. higher, *World of Russia*, vol. 29, no. 2, pp. 6–26. DOI: 10.17323/1811-038x-2020-29-2-6-26.
2. Cherednichenko G.A. (2014). Educational and professional trajectories of Russian youth (based on materials of sociological research). Moscow: CSPiM, 560 p.
3. Klyachko T.L., Semionova E.A., Tokareva G.S. (2019). Success and failure of schoolchildren: the expectations of parents, the assessment of teachers, *Education issues*, no. 4, pp. 71–92. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-4-71-92.
4. Ivanyushina V.A., Williams E.P. (2019). Tracking, school mobility and educational inequality, *Education issues*, no. 4, pp. 47–70. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-4-47-70.
5. Zborovsky G.E. (2009). Theory of social community. Ekaterinburg: Humanitarian University, 304 p.
6. Education Indicators: Statistical Review. Moscow: HSE, 2020, 496 p.

³RSCI AuthorID: 137655, ORCID: 0000-0001-8153-0561

7. Management of urban community behaviour strategies: problems and opportunities. Ekaterinburg: Publishing House of Ural University, 2014, 200 p.

8. Anikin V.A. (2017). Human capital: the formation of the concept and basic interpretations, *Economic sociology*, vol. 18, no. 4, pp. 120–156.

9. Bourdier P. (2002). Capital forms, *Economic Sociology*, vol. 3, no. 5, pp. 60–65.

10. Heckman J. (2000). Policies to foster human capital, *Research in Economics*, vol. 54, pp. 3–56.

11. Heckman D. (2011). Policy of stimulating human capital, *Education issues*, no. 3, pp. 73–137. DOI: 10.17323/1814-9545-2011-3-73-137.

12. Cremer H., Pestieau P. (2006). Intergenerational Transfer of Human Capital and Optimal Education Policy, *Journal of Public Economic Theory*, vol. 8, no. 4, pp. 529–545.

13. Abbott B., Gallipoli G., Meghir C., Violante G. (2016). Education policy and intergenerational transfers in equilibrium, *IFS Working Papers*, no. W16/04. URL: <http://hdl.handle.net/10419/173937>.

14. French E., Hood A., O’Dea C. Transfers, Bequests, and Human Capital Investment in Children over the Lifecycle. In: Proceedings of the 19th Annual Joint Meeting of the Retirement Research Consortium (August 3-4, 2017). Washington, DC. URL: https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2017/08/4c.-Full-paper_French.pdf.

15. Bernasconi M., Profeta P. (2012). Public education and redistribution when talents are mismatched, *European Economic Review*, vol. 56, no. 1, pp. 84–96.

16. Petrova R.G., Ryabova T.V. (2019). Low per-

formance of undergraduates: A measure of university social responsibility, *Sustainable development management*, no. 1, pp. 62–67.

17. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. (2019). Dream of good education: contradictions for the development of educational communities in Russian universities, *World of Russia*, vol. 28, no. 2, pp. 98–124. DOI: 10.17323/1811-038x-2019-28-2-98-124.

18. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. (2021). The transition of educational communities from failure to success in the process of transferring their human capital, *World of Russia*, no. 1.

19. Seliverstova N.A. (2020). Imitation of educational practices in the field of higher education, *Sociological research*, vol. 46, no. 3, pp. 71–77. DOI: 10.31857/S013216250008802-5.

20. Donskikh O.A. (2020). New reality? *Higher education in Russia*, no. 10, pp. 56–64. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-10-56-64.

21. Universities on crossroads: Higher education in Russia. Moscow: HSE, 2019, 318 p.

22. De Vit H. (2019). The evolution of world concepts, trends and challenges in the internationalization of higher education, *Education issues*, no. 2, pp. 8–34. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-2-8-34.

23. Lane M., Moore A., Hooper L. (2019). Dimensions of student success: a framework for defining and evaluating support for learning in higher education, *Higher Education Research & Development*, vol. 38, no. 5, pp. 954–968. DOI: 10.1080/07294360.2019.1615418.

24. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. (2019). Sociology of higher education. Ekaterinburg: Humanitarian University, 539 p.

AUTHORS’ INFORMATION:

Garold E. Zborovsky – Advanced Doctor in Philosophical Sciences, Full Professor; Graduate School of Economics and Management, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russia); garoldzborovsky@gmail.com.