

В. А. Томилов

## Институт образования как субъект ренты

Способствовать становлению личности как гражданина, обеспечивать профессиональную ориентацию и профессиональный отбор, создавать базу знаний для последующего непрерывного образования — это задачи, которые решает для общества институт образования [1; 13]. В контексте решения этих задач образование воспринимается эффективным средством производства и накопления человеческого капитала, а это важно для развития современного общества [2; 5]. Образование изменяет структуру предпочтений, которые, возникая через отношение людей к фундаментальным аспектам их жизни, приобретают стабильность, а благодаря стабильности предпочтений может и осуществляться прогноз [3; 31-32, 44] социальной активности. Однако в этом случае не учитывается способность института образования участвовать во взаимодействии внутривладельческих сил, под нажимом которых возникает рента [4; 122], его способность быть субъектом образовательной ренты.

При разделении труда имеют значение знания, умения и навыки — в их формировании и участвует институт образования. Важен профессиональный отбор как элемент организации труда, который может пониматься в «узком» и «широком» смысле слова. Исследования показывают: при удачном отборе производительность труда работника возрастает на 20-40% [5; 62]. И поэтому организация труда принимает форму:

$$m(p \pm c) = \uparrow \downarrow 20-40\%,$$

где:

$m$  — труд;

$p$  — работник;

$\pm c$  — наличие/отсутствие способностей к труду, которым занят работник;

$p+c=\uparrow 20-40\%$  — тип работника, «удачно» прошедшего отбор;

$p-c=\downarrow 20-40\%$  — тип работника, «неудачно» прошедшего отбор.

Они дают в целом однородные  $A(p+c=\uparrow 20-40\%)$  и  $B(p-c=\downarrow 20-40\%)$  и неоднородную группы  $C(A \leftrightarrow B) = B \leftarrow A$  работников умственного и физического труда, где:

$\leftrightarrow$  — это взаимодействие участников совместной (групповой) деятельности;

← — снижение производительности работников типа *A* до уровня тех, кто относится к типу работников группы *B*.

Профессиональный отбор, понимаемый в «узком» смысле слова, ведёт к формированию группы  $A(p+c=\uparrow 20-40\%)$ . Её производительность на 20-40% выше группы  $B(p-c=\downarrow 20-40\%)$ , если профессиональный отбор либо не производился, либо произведён «неудачно». Поскольку в этом случае есть субъект отбора, цель и объект, то результат труда группы  $A(p+c=\uparrow 20-40\%)$  объявляется «предпринимательской рентой», хотя возникает лишь благодаря существованию группы  $B(p-c=\downarrow 20-40\%)$ . Так как работник типа *B* не в силах увеличить свою производительность до уровня работника типа *A*, то второй снижает её до уровня первого. С предотвращением этого «сценария» и связан профессиональный отбор. Но он не имеет отношение к «широкому» смыслу отбора — к профессиональному отбору на уровне общества в целом.

Благодаря генетически обусловленным способностям «от природы» в однородных группах типа *A* и *B* формируется производительность труда «среднего» уровня при условии, что в одной на 20-40% выше, чем во второй. В неоднородной по составу участников группе — лишь  $C(A\leftrightarrow B)=B\leftarrow A$  или её уровень производительности определяет группа  $B(p-c=\downarrow 20-40\%)$ . И в целом реальное состояние хозяйственной жизни общества зависит от вектора колебания (флуктуации) производительности —  $C(A\leftrightarrow B/A)=\downarrow\uparrow 20-40\%$ .

Итак, производительность устойчивого (долговременного) характера, или  $C(A\leftrightarrow A)=\uparrow 20-40\%$ , связана с формированием выбора профессии — задача института образования, а в этом случае оказывается субъектом ренты как ресурса собственного развития (самоинвестирование).

## Литература

1. Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. М., 1997, 304 с.
2. Горшков М.К., Ключарев Г.А. Непрерывное образование в контексте модернизации. М., 2011, 232 с.
3. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. М., 200, 672 с.
4. Чаянов А.В. К вопросу теории некапиталистических систем хозяйства // Чаянов А.В., Крестьянское хозяйство: Избранные труды. М., 1989, 492 с.
5. Мялкин А.В. Способности и потребности личности: диалектика формирования. М., 1983, 260 с.