



# ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378.1

*В.Т. Ковалевич, И.А. Ковалевич, О.В. Шайдурова,  
А.А. Машанов, М.В. Ростовцева*

## КОНСТРУИРОВАНИЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

*В статье рассмотрен опыт теоретических и практических наработок по проблеме управления человеческими ресурсами в системе образования. Представлена модель, демонстрирующая методологические векторы исследования человеческого капитала, предлагаются техники и технологии исследования управленических проблем человеческими ресурсами.*

**Ключевые слова:** управление, человеческие ресурсы, человеческий капитал, образование, информационные технологии.

*V.T. Kovalevich, I.A. Kovalevich, O.V. Shaydurova,  
A.A. Mashanov, M.V. Rostovtseva*

## THE DEVELOPMENT OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MODEL IN THE EDUCATION SPHERE

*The experience of the theoretical and practical data on the issue of the human resource management in the education system is considered in the article. The model demonstrating the methodological vectors of the human capital research is presented, the research techniques and technology of the human resource management issues are offered.*

**Key words:** management, human resources, human capital, education, information technologies.

Проблема формирования человеческого капитала актуализировалась на рубеже XX–XXI веков. Основанием этому явились, прежде всего, объективные тенденции общественного развития, а именно формирование инновационных процессов постиндустриального и информационного обществ, в которых роль специалистов, работников умственного труда выросла колоссально, а роль и доля неквалифицированного труда снизилась. Откликом на запрос реальных процессов жизни явились многочисленные научные исследования, а также открытие в образовательных учреждениях новых направлений и специальностей.

Первыми разработчиками теории человеческого капитала считаются нобелевские лауреаты Т. Шульц, П. Беккер, С. Кузнец. По данным отечественных исследователей [1, 3], Россия существенно отстает от развитых стран как по качеству человеческого капитала, так и по уровню изучения названных проблем. Однако именно в нашей стране теоретические разработки практически сразу запараллелились на реальную практику. В результате стало понятно, что человеческий капитал не возникает вдруг и из ничего. Отсюда сформировались два подхода в решении вопроса подготовки профессионалов по управлению человеческими ресурсами: экономический и социально-психологический. Последний, на наш взгляд, должен стать магистральным направлением в работе образовательных учреждений, так как именно в системе образования осуществляется первоначальное накопление человеческого капитала.

Авторами публикуемой работы в течение двадцати лет проводились фундаментальные теоретические и частно-практические научные исследования по заявленной проблеме [4–8]. Их результатом стала разработанная структура, своего рода теоретико-модельный макет, аккумулирующий все достигнутые за указанный промежуток времени результаты. Помимо этого, данная модель демонстрирует алгоритмическую последовательность решения проблемы управления человеческими ресурсами и может считаться полноправным методологическим вектором ее исследования. Модель также выполнена в соответствии с пониманием сущности процесса формирования человеческого капитала (ЧК) ресурсами и включает в себя:

- теоретико-методологические подходы к проблеме формирования ЧК ресурсами образовательных систем;

- методы и технологии формирования ЧК в образовательных системах;
- социальные (внешние) и личностные (внутренние) факторы, формирующие ЧК;
- компетенции, формируемые ресурсами образовательных систем в контексте проблем ЧК.

Первые два аспекта имеют научно-теоретическое значение, последние представляют практический интерес для конкретных образовательных учреждений, прежде всего, школ и вузов.

Известно, что общество на любой ступени его развития ставит перед собой задачу направленного воздействия на личность с целью формирования определенных черт и качеств (вспомним Древнюю Спарту, эпоху Просвещения, буржуазные формации и, наконец, социалистический строй). При этом выдвигаемые задачи суть разные степени осознания объективных тенденций, приоритета и востребованности личностных качеств, обусловленных реальными потребностями жизни.

Предшествующая система в нашей стране идеологически претендовала на всестороннее развитие личности. В действительности система распределительных отношений и соответствующее ей государственное устройство не могли не породить стандартизированную систему воспитания подрастающего поколения.

Переход к рыночным отношениям актуализировал потребность в человеческой активности. Востребованными оказались такие качества, как профessionализм, конкурентоспособность, умение занять «свою нишу» в быстро меняющихся условиях социальной среды и др. В научных исследованиях начался активный поиск путей, способов, методов воспитания, направленных на развитие таких качеств личности, которые в наибольшей степени могут быть востребованы обществом. Этим поиском оказались занятymi различные социальные институты и, прежде всего, система образования.

На всех уровнях образования зазвучали термины «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал», «человеческий капитал». Названные термины все еще не имеют статус научных понятий в категориальном аппарате науки. Тем не менее их широкое употребление означает появление в реальной жизни актуальных, требующих научного осмыслиения, проблем.

Среди классических подходов, которые были выработаны для решения проблемы формирования и управления человеческим капиталом, можно выделить концепцию научного труда Ф. Тейлора, концепцию «человеческих отношений» Э. Мэйо, теорию классического управления А. Файоля и др. Однако по истечении времени становилось все более ясным, что данные подходы не являются гарантией высокой производительности труда.

Новый виток исследований в области человеческой составляющей процесса производства возник во второй половине XX века как ответ экономической науки на вызовы времени.

В западной литературе наиболее активно разрабатывается концепция человеческого капитала. Первыми разработчиками этой концепции явились нобелевские лауреаты Теодор Шульц, Гэри Беккер, Саймон Кузнец.

Человеческий капитал в рамках этой концепции рассматривается как совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ.

В нашей стране эволюция понятийного аппарата данной области шла от преимущественно житейского уровня смыслового наполнения понятия «человеческий фактор» (часто с выраженным негативным оттенком) к разработке понятий «человеческий ресурс», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». Из всей совокупности названных понятий наиболее общим исследователи считают понятие «человеческий капитал» (ЧК).

Так, Ю.А. Корчагин определяет ЧК как интенсивный синтетический и сложный производительный фактор развития экономики и общества, включающий креативные трудовые ресурсы, инновационную систему, высокопроизводительные накопленные знания, системы обеспечения профессиональной информацией, инструменты интеллектуального и организационного труда, качество жизни и интеллектуальной деятельности, обеспечивающие эффективное функционирование человеческого капитала.

Очевидно, что это предельно широкое толкование феномена, что, в принципе оправдано в условиях становления данной области знания. В предлагаемом определении понятия ЧК явно просматриваются три основных аспекта:

- сущность явления (креативность, интеллект, знания, информация);
- условия его формирования (качество жизни, система обеспечения профессиональной информацией);
- инструментально-технологическая область (орудия труда).

Мы считаем необходимым подвергнуть анализу с точки зрения накопления и управления ЧК важнейший социальный ресурс – систему образования с ее внутренними резервами и потенциалом. В предложен-

ной авторами модели конгруэнтно сочетаются теоретико-методологический, технологический и практический аспекты управления человеческими ресурсами в образовании.

Исходным тезисом наших разработок явилось установившееся в науке представление о человеке как существе многогранном, обладающем разнообразными качествами и свойствами, проявляющимися в зависимости от конкретно складывающихся условий социальной среды. Именно это обстоятельство порождает многочисленные подходы и аспекты в изучении места человека в системе производства. Однако всякий человек представляет собой данность не только здесь и сейчас. В каждом индивиде заложены (как от природы, так и в процессе социализации) некие потенциалы, актуализация которых есть важнейший шаг в повышении эффективности деятельности.

Теоретико-методологическую основу предложенной модели составляют основные положения, касающиеся сущности человеческих качеств, востребуемых объективно развивающимися процессами рыночной экономики. Эти качества вполне обоснованно можно синонимизировать с понятием профессионализации в той или иной области, понимающейся как процесс становления наиболее значимых и ценных свойств личности, необходимых для успешного и эффективного выполнения определенного вида деятельности.

Исходной ступенью формирования человеческого ресурса в процессе профессионализации является система образования, призванная не только способствовать общекультурному развитию личности, но и готовить учащихся к будущей профессиональной деятельности как к главной сфере самореализации. Процесс профессионализации в системе образования сопряжен с целым рядом феноменов как личностного, так и социального характера. В работах известных российских ученых Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Н.С. Пряжникова проведены глубокие теоретические исследования процессов профессионального становления и профессионального самоопределения человека, разработаны основные подходы к профессиональной ориентации учащейся молодежи.

На сегодняшний день разработаны и конкретные технологии профориентационной работы, например, технология профессионального самоопределения, в основу которой положены деловые игры для актуализации опыта видения реальных проблем профессионального самоопределения. Есть отдельные попытки выстраивания системы профориентационных работ в виде последовательности определенных этапов. Значительные успехи достигнуты в разработке специальных психологических тестов для определения профессиональной направленности, устойчивости, пригодности и т.д.

Тем не менее, как показывают различные социологические исследования, у большинства старшеклассников нет реальных представлений о будущей профессии и путях профессионализации. Можно сказать, что, несмотря на имеющиеся значительные наработки по проблемам профессиональной ориентации молодежи, в этой области еще многое предстоит сделать. Назрела необходимость разработки системы профориентационной работы как на государственном, так и на региональном уровне, с использованием самых современных технологий, в том числе и информационных. Именно поэтому вторым шагом в разработанной нами модели управления ЧК является анализ условий и факторов, в наибольшей степени способствующих актуализации, развитию, совершенствованию системы человеческого капитала в образовании.

На наш взгляд, важнейшим инструментом, позволяющим повышать эффективность любой деятельности на современном этапе развития общества, должны стать разработка системы мероприятий по максимально эффективному использованию современных информационных технологий в образовании и повышение информационной культуры всех субъектов образовательного процесса на всех ступенях образовательной системы. Это может быть комплексная программа, включающая:

- 1) углубленное изучение личности и самообучение учащегося при помощи научно обоснованных методов и разработки рекомендаций к наиболее оптимальному выбору видов профессиональной деятельности;
- 2) психологическая диагностика личности и актуализация её индивидуальных черт;
- 3) совместная разработка электронных портфолио всех субъектов образовательного процесса, позволяющих осуществлять мониторинг профессионального и личностного развития.

Необходимо заметить, что данная программа затратна и трудоемка. Ее осуществление возможно лишь на основе интеграции разнообразных ресурсов:

- материальных (компьютерные классы, комплексы автоматизированных методик и др.);
- методических (разработанные программы, адаптированные методики, опросники и др.);
- кадровых (дипломированные психологи вуза, подготовленные студенты, преподаватели школы, родители);
- организационных (сбор информации, анализ, разработка рекомендаций).

Тем не менее только такой комплексный подход может дать положительные результаты, позволит осуществлять непрерывный мониторинг человеческих ресурсов и определить основные траектории их управления.

Управление человеческими ресурсами (УЧР) в процессе образования предполагает создание необходимых условий, т.е. социальной среды, способствующей эффективному развитию потенциала учащегося. Такая среда может быть сформирована на основе интеграции инновационных, информационных и личностных ресурсов образовательной среды. В этой связи приходится ставить задачу создания современной *системы непрерывного профессионального образования*, опираясь на стажерские площадки (места, где становится новая практика образования и управления), на проектные группы, результат деятельности которых состоит в изменении образовательных практик, на школы инновационных комплексов, создающих другой уклад школьной жизни, на новые институции, такие, как общественно-профессиональные объединения, экспертные сообщества и др.

По мнению Ю.М. Забродина, решение названных проблем предполагает разработку специальных государственных и общественных механизмов УЧР. Одним из вариантов такого механизма могут стать целевые программы УЧР на федеральном и региональном уровнях, программы профессионального становления и развития человека в образовательных учреждениях, планы и программы развития персонала на предприятиях, а также различные формы повышения квалификации. Цель таких программ – социальное управление процессами становления человека как гражданина и профессионала, развитие профессионального и интеллектуального потенциала общества, рациональное его использование [2].

Мы считаем важным механизмом решения проблем УЧР открытие магистратур с разными специализациями в этой области: экономической, социально-психологической, информационной, политической и др. Такой ответ уже имеется в ряде вузов страны. В Сибирском федеральном университете на кафедре социальных технологий открыта магистратура по подготовке менеджеров, получающих квалификацию магистра по управлению человеческими ресурсами в системе образования.

Открытию магистратуры предшествовали изложенные выше разработки теоретического характера, которые приблизили к пониманию предметной области деятельности менеджера по УЧР. Учебный план, рабочие программы, методическое обеспечение дисциплин включают в себя в той или иной степени данные теоретические подходы как в качестве методологических оснований, так и содержательной части учебного процесса. В учебный план введены специальные курсы («Управление человеческими ресурсами», «Социально-психологические основы управления»). В рамках научно-исследовательской и педагогической практик магистранты занимаются научно-исследовательской работой преимущественно в образовательных учреждениях. Разработана обширная тематика диссертационных работ, многие из которых носят внедренческий характер.

Наконец, последний аспект предлагаемой нами модели управления ЧК связан с формированием необходимых компетенций как следствие эффективного управления ЧК.

Формирующаяся в нашей стране концепция УЧР утверждает, что существует огромная потребность в создании менеджерских служб, которые разрабатывали бы технологии активизации человеческих ресурсов. С нашей точки зрения, настало время для подготовки менеджеров разных профилей и специализаций в зависимости от востребованности в разных областях деятельности.

При этом критериями профессионализма в управлении ЧК будут являться:

- творческий подход к делу. Он необходим в любой сфере профессиональной деятельности, так как нет абсолютно стандартных ситуаций, а методики предлагают пусть и тщательно выверенный, но стандарт. Особенно же творческий подход к делу требуется для профессий, которые имеют дело непосредственно с людьми. Человек – существо уникальное, поведение каждого из нас ситуативно и практически непредсказуемо. Поэтому человек как объект и предмет труда требует и заслуживает неповторимого индивидуального отношения к себе;

- органическое переплетение, единство процессов профессиональной деятельности и жизни. Примеры из жизни великих людей показывают, что именно эта конгруэнтность себя, своей жизни и своего дела есть основное условие профессионального становления. В этой стойкой потребности выражать, воплощать самого себя в своем деле и состоит выгодное преимущество и отличие профессионала от дилетанта. Однако вопрос заключается в том, как помочь учащимся в достижении этой высокой ценности, как пробудить в них потребность воплощать себя в деле, мысли, поступке, постоянном повышении уровня своей квалификации.

В течение ряда лет кафедра социальных технологий ИППС СФУ совместно с кадровым центром краевой администрации ведет разработку и внедрение модульной технологии в систему повышения квалификации кадров.

Сущность технологии состоит в подборе комплекса методик, составляющих модули программ повышения квалификации для той или иной категории слушателей.

Программа включает в себя три основных блока (модуля):

- профессиональных знаний;
- информационных технологий;
- социально-психологического сопровождения.

Система является достаточно гибкой. Каждый модуль представляет собой некоторую совокупность методик. Подбор конкретных методик осуществляется в зависимости от категории слушателей.

Первый и второй модули охватывают сугубо профессиональную (предметную) область на базе современных информационных технологий. Набор методик по информатике варьируется в зависимости от уровня подготовки и категории слушателей. Социально-психологический модуль ориентирован на понимание механизмов актуализации человеческого ресурса.

Методологическую основу обозначенного подхода к системе повышения квалификации кадров составляют теоретические и прикладные исследования отечественных и зарубежных авторов в области повышения эффективности производства, а также современные концепции успешной социализации личности, активизации человеческого ресурса, компетентностного подхода в образовании и др.

Сущность данного подхода состоит в том, что всякий человек представляет собой единство некоторой данности (в совокупности личностных качеств) и потенциала, не всегда актуализированного в силу ряда причин как внутреннего, так внешнего порядка. В рамках концепции исследуются феномены адаптации, потребности в общении, одобрении, признании, популярности и привлекательности личности в группе, адекватности самооценки, влияния людей друг на друга и др.

Помимо повышения квалификации слушателей на базе высшего образования, ведется активная профориентационная работа в школах г. Красноярска, а также подготовка и переподготовка кадров в государственных и муниципальных областях. Четко организованная система профориентации в школе позволяет решить целый ряд проблем:

1. В условиях общеобразовательной школы возможно формирование специальных знаний и навыков, а также профессиональных качеств, необходимых для управлеченческих специальностей.

2. Подготовка учащихся к обоснованному выбору профессии предполагает исследование индивидуально-психологических особенностей личности школьника в динамике их развития. Изучение склонностей, способностей, интересов, профессиональных планов в динамике их развития является важнейшим условием активизации этой подготовки.

3. Специальное обучение обеспечивает овладение основами экономических знаний, требуемых для профессий управлеченческой деятельности.

4. На стадии специализированного обучения в условиях общеобразовательной школы возможно формирование лишь некоторых управлеченческих способностей, в частности, интеллектуальных.

5. До вступления в профессиональную деятельность (в период обучения) может не происходить формирования требуемых для управлеченческой деятельности личностных качеств.

6. Направленное профессиональное обучение способствует развитию и упрочению положительной профессиональной мотивации и во многом определяет окончательный выбор специальности.

Система подготовки и переподготовки кадров в муниципальной области образования представлена программами повышения квалификации, каждая из которых состоит из трёх модулей:

• профессиональной направленности (учебный план, рабочая программа, методическое обеспечение) в соответствии с требованиями данной профессиональной области;

• информационных технологий, рассчитанных на внедрение инноваций в управлении данной профессиональной сферы;

• социально-психологический, представленный совокупностью специализированных методик, направленных на овладение приемами самоактуализации личности.

В рамках социально-психологического модуля сотрудниками кафедры социальных технологий СФУ разработан комплекс методик: «Руководитель и подчиненный: парно-субординационный контакт», «Психологические барьеры в общении», «Понимание смыслов в режимах монолога и диалога», «Правила ведения дискуссии», «Межличностные отношения в группе», «Конфликты: предупреждение и разрешение» и др.

Занятия со слушателями проводятся в активных формах:

- индивидуально-личностная психодиагностика;
- социометрические процедуры;
- проектирование социальных систем;
- ролевые, имитационные и другие игры;
- тренинги, самопрезентации и т.д.

В заключение необходимо подчеркнуть, что предлагаемый способ изучения сложнейшего социального процесса является достаточно эффективным, поскольку в нем задействованы практически все субъекты образовательного пространства (учащиеся, педагоги, родители). Кроме того, используемые методы позволяют одновременно изучать разные аспекты целостного объекта, и в целом подход носит комплексный, системный характер.

### Литература

1. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государства. – М.; Воронеж, 2011. – 245 с.
2. Забродин Ю.М. Управление человеческими ресурсами как психологическая проблема // Прикладная психология. – 1997. – № 1. – С. 3–9.
3. Щербина В.В. Специфика позиции и проблема подготовки менеджера // Бизнес-образование. – 2001. – № 2. – С. 37–49.
4. Звонников В.И. Инновации в подготовке кадров управления // Высшее образование сегодня. – 2011. – № 7. – С. 17–20.
5. Ковалевич И.А., Ковалевич В.Т. Управление человеческими ресурсами. – Красноярск, 2011. – 204 с.
6. Ростовцева М.В., Машанов А.А. Основные подходы к исследованию адаптивности личности // Вестн. КрасГАУ. – 2012. – № 7. – С. 191–196.
7. Ростовцева М.В., Машанов А.А., Хохрина З.В. Социально-философские проблемы социализации личности в условиях информатизации российского общества // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 5/6. – С. 1282–1286.
8. Учебно-методический комплекс формирования дополнительных профессиональных компетенций учителей системы среднего школьного образования как технология эффективного управления человеческими ресурсами /В.Т. Ковалевич, И.А. Ковалевич, М.В. Ростовцева [и др.] // Вестн. КрасГАУ. – 2013. – № 9. – С. 311–316.

