



ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378.1

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

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ОБОБЩЕННЫЙ ОПЫТ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ НАРАБОТОК И ПРАКТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

В статье представлен обобщенный опыт исследовательских разработок кафедры социальных технологий Сибирского федерального университета за последние 10 лет по проблеме формирования человеческого капитала ресурсами системы образования.

Ключевые слова: технология управления человеческими ресурсами, образовательная система, человеческий фактор, человеческий капитал.

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

THE HUMAN CAPITAL FORMATION IN THE EDUCATIONAL SYSTEM: THE GENERALIZED EXPERIENCE OF THE THEORETICAL PRACTICES AND PRACTICAL RESEARCH

The generalized experience of the research practices of the social technology chair in the Siberian federal university over the last 10 years on the issue of the human capital formation by the educational system resources is presented in the article.

Key words: technology of human resource management, educational system, human factor, human capital.

Начало 2014 года ознаменовалось общественно-политическими событиями неординарного характера. Эмоциональный накал, выплеснувшийся на улицы многочисленных городов нашей страны, может и должен быть проанализирован не только с общественно-политической, но и с социально-психологической точки зрения. Ощущение колоссальной энергии, возникшей из не вполне понятных источников, испытал на себе практически каждый человек. Возникла, по существу, ситуация, которую описал французский психолог Г. Лебон еще в конце XIX века и назвал это состояние массового сознания как «род коллективной души». Рассматривая это явление с позиций современного научного знания и соответствующей терминологии, можно констатировать, что происходящее есть один из способов проявления потенциальной энергии широких общественных масс, обозначаемой терминами «человеческий ресурс», «человеческий потенциал», «человеческий капитал».

Возникает вопрос: как эту энергию актуализировать, использовать в позитивных целях и как научиться грамотно ею управлять? Очевидно, что речь идет о неких потенциальных ресурсах, которыми обладает любой социум (индивид, группа), актуализация которых, на наш взгляд, составляет процесс формирования человеческого капитала. Названные термины уже прочно вошли не только в область бытового сознания (особенно термин «человеческий фактор»), но и превратились в научные понятия, обладающие достаточно строгим смыслом. Первые разработки проблемы управления человеческим ресурсом были выполнены зарубежными экономистами, и их применение на производстве дало достаточно высокий результат [1, 2, 3 и др.].

В нашей стране исследования названных проблем сразу пошли в разных направлениях, в том числе в социально-психологическом, и одновременно приобрели прикладной характер [7, с. 15–21]. Одним из таких направлений явилось изучение ресурсов системы образования и их использования в формировании человеческого капитала.

В последние годы предметом обсуждений многих научных исследователей стало так называемое, кризисное состояние отечественного образования. Многочисленные реформы, новые законы, сменяющиеся

друг друга образовательные стандарты, безусловно, являются отражением сложности и противоречивости объективных процессов, происходящих в обществе. Исследователи называют целый ряд тенденций общественного развития как на мировом, так и российском уровне, которые усугубляют проблемы развития образовательных систем различных типов [7, с. 8–14]:

- формирование инновационной экономики постиндустриального и информационного обществ;
- глобализация и интеграция всех сторон общественной жизни;
- переход России на рельсы рыночной экономики и связанные с этим социально-экономические проблемы и др.

В реальной практике названные тенденции проявляются как многочисленные проблемные ситуации конкретных социальных подсистем. В их числе широко обсуждаемая проблема управления человеческими ресурсами и роль образовательных структур в ее решении.

Известно, что система образования, связанная с решением проблем не только настоящего, но и будущего страны, с необходимостью оказывается в эпицентре деятельности, направленной, употребляя современную терминологию, на формирование человеческого капитала как главного ресурса инновационной экономики постиндустриального общества. Применительно к нашей стране проблема человеческих ресурсов решается в достаточно драматическом контексте. Связано это с тем, что предшествующая система распределительных отношений при всей значимости идеологических установок на тип всесторонне развитой личности проблему качества человеческих ресурсов решала недостаточно конструктивно. Тем не менее теоретические разработки отечественной науки, касающиеся проблемы управления человеческими ресурсами, с самого начала запараллелились на реальную практику [3,4].

В частности, в 2004 году на кафедре социальных технологий Красноярского государственного технического университета (ныне Сибирский федеральный университет) была сформирована исследовательская группа для разработки научного проекта, носящего первоначальное название «Профессионализация в системе «школа-вуз»». На основе принципов комплексности и системности была определена структура проекта, включающая совокупность следующих аспектов:

1. Разработка методологических оснований исследуемой проблемы на основе анализа отечественных и зарубежных работ, собственных теоретических и практических исследований, результаты которых обсуждаются на всероссийских и международных конференциях, семинарах, «круглых столах» и др.
2. Создание организационно-управленческого аспекта в рамках создания научно-методического центра «Профориентационный менеджмент» на базе общеобразовательной средней школы № 82 Октябрьского района г. Красноярска по согласованию с Управлением образования района.
3. Разработка программ по оказанию дополнительных образовательных услуг и курсов повышения квалификации для сотрудников школ и вузов.
4. Организация и проведение всероссийских научно-практических конференций по результатам исследовательских работ учителей, администрации школ, сотрудников кафедры, студентов, магистрантов, аспирантов и других исполнителей, привлекаемых к реализации разрабатываемого проекта.
5. Разработка информационного обеспечения по выполнению проекта: комплекса автоматизированных диагностических методик, электронных баз данных, web-сайтов.
6. Разработка электронной системы мониторинга отслеживания результатов выполняемого проекта, в том числе создание «e-portfolio».
7. Подготовка учебно-методического обеспечения проводимых работ: учебные и учебно-методические пособия, статьи, монографии, методические рекомендации, учебно-методические комплексы читаемых дисциплин.

В 2009 году в рамках развития проекта и в соответствии с достигнутыми на данном этапе результатами на кафедре социальных технологий ИППС СФУ была открыта магистратура «Управление человеческими ресурсами» по направлению «Педагогическое образование». Учебный план включает в себя дисциплины психолого-педагогического цикла, управленческой сферы, в также инструментальной области (современные информационные технологии). Выпускники магистратуры, обучающиеся по этой программе, проходят научно-исследовательские и педагогические практики главным образом в средних школах и готовятся как менеджеры по управлению человеческими ресурсами.

Обобщенный опыт указанных работ воплотился в активном взаимодействии со средними школами города и края не только в указанном аспекте. В 2008, 2011 и 2014 годах были организованы и проведены семинары-тренинги с учителями ряда школ по программам дополнительных образовательных услуг, а также всероссийские научно-практические конференции, последняя из которых проходила с международным участием. По ее итогам был сформирован сборник научных трудов, описывающий достигнутые результаты всех

участников проекта (сотрудников кафедры, учителей, студентов, магистрантов) по следующим направлениям работы:

- 1) теоретико-методологические подходы к исследованию проблемы управления человеческими ресурсами (УЧР);
- 2) организационно-управленческая деятельность в системе УЧР;
- 3) методические и технологические разработки по проблеме УЧР;
- 4) результаты практического использования техник и технологий УЧР в учебном и воспитательном процессах.

В рамках первого направления в докладах участников конференции были представлены историко-методологические и современные теоретические подходы в системе УЧР. Акцент делался на изучение специфики формирования и развития человеческого капитала, который представляет, прежде всего, совокупность ресурсов педагогических кадров и их роли в системе управления человеческими ресурсами.

Речь идет о том, что учитель в школе, как и преподаватель в вузе, главная фигура образовательного процесса. Их профессионализм с точки зрения объективных потребностей современного развития нуждается в непрерывном обновлении и совершенствовании. Отсюда велика потребность в переподготовке и повышении квалификации педагогических кадров. Подчеркнем, что высокая актуальность названной проблемы обусловила появление нормативных документов, регламентирующих дополнительные образовательные услуги на государственном уровне. Так, в июле 2013 г. был опубликован приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [6].

Не вдаваясь в глубокие исторические предпосылки возникновения рассматриваемой проблемы, отметим, что проблема менеджмента по управлению человеческими ресурсами и подготовки соответствующих специалистов в последние десятилетия резко актуализировалась, что, в частности, проявляется в наполнении смыслами таких понятий, как управление персоналом (УП) и управление человеческими ресурсами (УЧР). И дело здесь заключается далеко не только в академическом споре. Суть вопроса в том, что большинство экономистов считают управление человеческими ресурсами определенной стадией развития управления персоналом, связанной с изменением принципов работы [7, с. 8–14, 15–21].

Вторую группу составляют исследователи, считающие, что введение термина УЧР означает появление принципиально нового направления управленческой деятельности. Последнее получило мощное развитие в трудах разных специалистов на Западе. Так, в трудах И. Мешелома и Л. Байарда при попытке разграничить УП и УЧР были сформулированы фазы становления и развития системы УЧР из традиционного УП. В целом ряде исследований фигурируют частные характеристики УЧР: интеграция традиционных кадровых функций в единую кадровую программу; ориентация на формирование командных форм и др.

Формирующаяся в нашей стране концепция УЧР утверждает, что существует огромная потребность в создании менеджерских служб, которые разрабатывали бы технологии активизации и управления человеческими ресурсами. Кроме того, сторонники выделения собственно менеджерской деятельности в сфере УЧР считают необходимой специальную подготовку профессионалов, работающих в специализированных службах. Предполагается, что такие менеджеры должны обладать знанием *природы* человеческого ресурса, способностью осваивать существующие и разрабатывать новые технологии управления людьми, которые выступают в качестве основы кадровой стратегии развития организации [2].

Известно, что общество на любой ступени его развития ставит перед собой задачу направленного воздействия на личность с целью формирования определенных черт и качеств. При этом выдвигаемые задачи суть разные степени осознания объективных тенденций, приоритета и востребованности личностных качеств, обусловленных реальными потребностями жизни. В этих условиях методологическое соединение теории и практики выступает необходимым условием эффективного решения проблемы формирования человеческого капитала (ЧК). Как показывает опыт, совместные проекты в системе «школа-вуз» позволяют соединить теоретические подходы к проблеме и ее практическое решение. Приведем лишь некоторые примеры из результатов совместных разработок сотрудников кафедры социальных технологий СФУ и учителей гимназии № 11 имени А.Н. Кулакова г. Красноярск, которые позволяют обозначить технологические средства формирования ЧК в системе образования. Первая группа средств объединяет технологии работы с учителями и преподавателями через активное обучение, самосовершенствование, повышение квалификации.

Например, в рамках работы с одаренными детьми была разработана модульная программа подготовки учителей. Учитывая разный уровень базовой подготовки и широкий диапазон возрастных категорий учи-

телей, первый модуль программы «Философские основы выявления и развития одаренности учеников», направлен на повторение или изучение основных понятий философии, связанных с процессом обучения и воспитания человека («понятие», «категория», «мировоззрение», «труд», «деятельность», «формальная логика», «диалектическая логика» и т.д.). Усвоение слушателями этих понятий способствует формированию у них целостного представления о явлениях и их сущности. Второй модуль «Аксиологический подход к выявлению и развитию одаренности учеников» направлен на формирование ценностного отношения, прежде всего учителя, а затем и ученика к реализации своих способностей в том виде труда, который соответствует одаренности человека (аксиологический подход). Завершающим этапом работы по данной образовательной программе является введение третьего модуля «Логико-дидактические формы и методы, способствующие выявлению и развитию одаренности учеников». Данный модуль представлен меньшим количеством разделов и основу его содержания составляют практические занятия и самостоятельная работа (40 ч). Это обусловлено тем, что учитель, уже обладая расширенным теоретическим знанием, методологией и методикой преподавания своего предмета, самостоятельно выстраивает уроки в соответствии со спецификой выявления и развития одаренности учеников. Это дает возможность учителю реализовать свой мыслительный потенциал, что по обратной связи способствует готовности учителя выявлять и развивать одаренность учеников. Это подтверждается исследованиями Б.М. Теплова о том, что обучающимся учителям должна быть предоставлена возможность для самореализации, самоорганизации, саморазвития и самоанализа [7, с. 22–28].

В рамках повышения профессионализма учителей проведен целый ряд научно-исследовательских работ по проблеме мотивации педагогов [7, с. 139–142].

С учетом результатов проведенных исследований намечены основные направления повышения мотивации профессионального развития педагогов относительно образовательного учреждения:

- усиление личностного смысла профессионального развития педагогов путем определения притягательного смысла и значимости самой профессии;
- поиск и внедрение новых механизмов мотивации профессионального развития педагогов путем совершенствования системы оценки и механизмов стимулирования труда, создания эмоционально благоприятного психологического климата;
- изменение роли руководителя в мотивации профессионального развития педагогов путем отказа от стереотипов управления, завоевание доверия сотрудниками учреждения [7, с. 161–170].

Помимо повышения уровня мотивации и развития навыков работы с детьми со специальными особенностями, в рамках работы с педагогами ведутся разработки, направленные на формирование творческих компетенций, которые обеспечивают генерирование новых идей и инноваций, культурно-нравственного капитала, под которым понимаются моральные принципы, ценности, убеждения, этические нормы, которые оказывают влияние на поведение человека и определяются воспитанием, духовным развитием, уровнем образования, социальной идентичностью. Включение в структуру человеческого капитала такого элемента, как социальная идентичность, расширяет контингент людей, объединяя не только тех, кто работает в конкретном образовательном учреждении, но и тех, кто может быть глубоко лично связан с ним. Это может оказать влияние и на стратегию управления развитием учреждения, в частности, в формировании социальной идентичности у участников образовательного процесса. Инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены и на установление и поддержание связей с выпускниками, чтобы привлечь их человеческий капитал для развития.

Итогом данных разработок является вывод о том, что человеческий капитал образовательного учреждения – это запас знаний, навыков и способностей людей, работающих в этом учреждении и/или сопричастных ему, обеспечивающих его благосостояние и развитие. Учитывая это, мы можем представить следующую структуру человеческого капитала, которую необходимо иметь в виду при изучении ресурсов: знания, умения, навыки, способности, здоровье, культурно-нравственный уровень и социальная идентичность [7, с. 33–37].

Следующее направление работы в рамках заявленного проекта по проблеме формирования ЧК было обозначено как организационное, позволяющее аккумулировать полученные теоретические и практические разработки и определить ту форму, которая обуславливает цели и задачи по решению указанной проблемы. Акцент был сделан на использование информационных и инновационных технологий, способствующих формированию и эффективному накоплению ЧК. Главные функции процесса управления в образовательном учреждении – выработка решений и контроль за их исполнением. Именно необходимость обеспечения выполнения этих функций дает возможность рассматривать управление образовательным учреждением как информационный процесс, т.е. функционально включающий получение, создание, сбор, обработку, накопление, хранение, поиск, распространение и использование информации, а саму иерархическую систему

управления как информационную систему. Процесс управления можно представить в виде множества согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, направленных в конечном счете на достижение главной цели эффективного функционирования организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена.

В этом отношении были разработаны и активно внедрены в учебный процесс следующие информационные продукты:

1. Разработан и апробирован комплекс автоматизированных психодиагностических методик, позволяющих осуществлять мониторинг накопления и формирования ЧК в образовательной среде.

2. Разработаны «e-portfolio» педагогов и учащихся. В Институте педагогики, психологии и социологии СФУ под руководством профессора О.Г. Смоляниновой разрабатывается модель формирования социальных компетенций студентов и педагогов в образовательном процессе вуза с использованием электронного портфолио. В рамках данного исследования разработано «Положение о премировании студентов», направленное на поощрение студентов. В нем определяется порядок премирования, что способствует как развитию личности студента, так и поднятию престижа вуза. Разработана система баллов для оценки участия студентов в научной, общественной деятельности; для оценки степени участия студента в проведении культурно-просветительских общественных мероприятий (конкурсы, форумы, фестивали, школы актива), спортивных достижений студентов. Технология e-portfolio является одной из эффективных педагогических технологий, использование которой позволяет мотивировать студента на максимальное использование собственного потенциала, создание ресурсов для развития своей профессиональной уникальности и конкурентоспособности в профессиональной сфере, способствует развитию социальных компетенций, как важнейших составляющих профессиональной компетенции будущего педагога [7, с. 38–40].

3. Разработана модель управления человеческим «ресурсом» в системе школьной бюрократии, которая предполагает:

- изучение нормативно-правовой базы, регулирующей документооборот в учреждениях общего образования;
- оценку нормативной и реальной нагрузки, которой подвергаются учителя различными формами отчетности (в том числе за счет дублирующих запросов);
- построение схемы процессов документооборота в школе с помощью частичного применения метода реинжиниринга бизнес-процессов (в частности, оценка документальной нагрузки с точки зрения бизнес-процессов);
- определение перечня форм отчетности и документальная нагрузка, которая вызвана данными формами отчетности;
- систематизацию и обработку полученных данных [7, с. 73–78].

Важнейшим разделом разрабатываемого проекта явился воспитательный компонент, направленный на развитие и формирование качеств личности, востребованных современным социумом. С этой целью мы провели серию опросов среди школьников и студентов, что позволило создать обобщенный образ ценностных ориентаций молодежи. На основе полученной информации была разработана модель личности учащегося, в которую были включены как наиболее значимые качества личности: профессионализм, толерантность, адаптивность, успешность, нравственность. Было принято решение о разработке планов воспитательной работы в старших классах школы с использованием полученных результатов исследования.

Исходной максимой наших разработок по проблеме профориентации является признание высокой значимости профессиональной деятельности в жизни человека. В то же время, мы считаем, что выбор конкретной профессии на ступени школьного образования практически невозможен для абсолютного большинства учащихся в силу ряда причин [9]. Наш подход к данной проблеме заключается в формировании готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности, что предполагает:

- сознательный выбор и принятие профессии как приоритетной жизненной ценности;
- использование для этой цели психолого-педагогических, организационно-управленческих и информационно-коммуникационных ресурсов.

Результатом формирования готовности учащихся к будущей профессиональной деятельности является их успешная профессионализация как единство адекватной самооценки и понимания реальных условий жизни.

В разрабатываемую модель (процесс исследований продолжается) мы включили, кроме эффективной профессиональной ориентации, такие составляющие качества выпускника школы, как толерантность и способность к адаптации в меняющихся условиях социальной среды.

Была разработана социально-психологическая программа по развитию у учащихся межкультурной толерантности, воспитание в духе открытости и понимания других народов, многообразия их культур и истории, включающая:

- обучение пониманию отказа от насилия, использованию мирных средств для разрешения разногласий и конфликтов;
- привитие идей альтруизма и уважения к другим, солидарности и сопричастности, которые базируются на осознании и принятии собственной самобытности и признания многообразия окружающего мира;
- совершенствование знаний и умений взаимодействия с людьми на основе уважения человеческого достоинства и принятия другого;
- формирование навыков конструктивного, бесконфликтного общения и сотрудничества на основе толерантных ценностей [10].

Другой немаловажной воспитательной сферой воздействия на учащихся является адаптивность. Одним из факторов ее эффективной реализации является целенаправленное формирование таких качеств учащихся, которые могут помочь быстро и безболезненно приспосабливаться к постоянно меняющейся социальной реальности. В основе адаптивности, по нашему мнению, должны лежать систематические комплексные исследования, направленные на выявление трудностей социальной адаптации учащихся, и разработку на их основе комплекса учебно-методических, социально-психологических и иных мероприятий по совместному устранению, преодолению этих трудностей. Это система мероприятий, позволяющая управлять процессом социальной адаптации учащихся, а значит, и процессом их социализации.

Формирование социально-психологической адаптивности предполагает систематическое, всестороннее изучение психолого-педагогических и социальных факторов, вызывающих трудности социальной адаптации учащихся, создание соответствующих условий для обеспечения ее успешности через разработку комплекса учебно-методических мероприятий на весь период обучения в вузе, касающихся всех форм профессиональной подготовки студентов. Результатирующими эффектами этого будут являться высокий уровень положительной мотивации к успешному профессиональному обучению, направленность на активный творческий поиск в преодолении трудностей, адекватное восприятие предлагаемой социальной роли и эффективное выполнение социальных функций, высокий уровень развития коммуникативных способностей личности. Следует подчеркнуть, что ведущая роль в этом направлении принадлежит психолого-педагогическим, социологическим службам, которые в своей деятельности должны быть нацелены на разработку технологий управления адаптацией студентов в вузе [7, с. 66–72].

Проблема формирования человеческого капитала несет в себе мощный воспитательный заряд, так как речь идет о человеческих качествах, возможностях, потенциалах и т.д. В числе многих аспектов одним из актуальных является вопрос, связанный с развитием высоких нравственных качеств учащихся. Так, в рамках исследований, проводимых в МБОУ «Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова», был разработан инструментарий и проведен опрос среди учащихся 9–11-х классов на тему «Понимание феномена патриотизма». Целью исследования было выяснение понимания учащимися самого понятия «патриотизм», а также (и это главное) полученную информацию использовать в разработке планов воспитательной работы.

Результаты исследования показали существенные разночтения в понимании смыслов основных понятий, а следовательно, зафиксировали «болевые точки», над которыми должен работать педагогический коллектив [7, с. 160–162].

Совершенно очевидно, что решение проблем управления человеческими ресурсами на стадии среднего и высшего образования требует соответствующих решений и разработки нормативных документов в структурах власти (федеральной и региональной). Ясно, что требуются финансовые вливания и материальная поддержка системы образования. Однако только этими ресурсами (при всей их значимости) проблему не решить.

В ряде регионов в школах, в вузах, наработан позитивный опыт, при этом исследуются различные аспекты проблемы УЧР, создаются организационные структуры и т.д. Назрела необходимость обобщения имеющегося опыта и разработки управленческих решений на федеральном уровне, узаконивающих деятельность образовательных учреждений в контексте требований реальной жизни и с использованием «нематериальных», но чрезвычайно мощных ресурсов, имеющихся в арсенале образовательных систем.

Представленные здесь некоторые виды разработок являются результатом совместных усилий коллективов школы и вуза, что позволяет реализовать принцип системности в решении проблем формирования человеческого капитала ресурсами системы образования.

Литература

1. *Корчагин Ю.А.* Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. – М.; Воронеж, 2011.
2. *Щербина В.В.* Специфика позиции и проблема подготовки менеджера // Бизнес-образование. – 2001. – № 2.
3. *Ковалевич И.А., Ковалевич В.Т.* Управление человеческими ресурсами. – Красноярск, 2011.
4. *Диденко Д.В.* Накопление человеческого капитала и эффективность образования в контексте модернизации российского общества // Экономика образования. – 2012. – № 6. – С. 15–16.
5. *Шадрин В.И.* Проблемы развития отечественной системы образования в контексте глобальных изменений // Философия образования. – 2013. – № 1.
6. Приказ Минобрнауки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». № 499 от 01.07.2013 г. – М., 2013.
7. Формирование человеческого капитала ресурсами системы образования: мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (Красноярск, 25–26 марта 2014 года) / отв. ред. *В.Т. Ковалевич*. – Красноярск: Изд-во СФУ, 2014. – 184 с.
8. *Лебон Г.* Психология народов и масс. – СПб., 1996.
9. Формирование готовности учащихся к профессиональной деятельности в системе «школа-вуз» / *И.А. Ковалевич* [и др.] // Мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. (Красноярск, 21–22 апр.). – Красноярск: Изд-во СФУ, 2011.

