

*Соловьева О.В., кандидат педагогических наук, доцент, зав. кафедрой,
Савельев И.И., кандидат экономических наук, доцент,
Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний*

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация: в статье рассматривается влияние развития педагогического персонала на успешность работы образовательной организации. Высказывается идея о необходимости внедрения инновационных технологий развития педагогических работников, поскольку невозможно воспитать молодого человека с широким кругозором и стремлением к высоким достижениям как личным, так и профессиональным, если этой деятельностью занимаются низко квалифицированные, остановившиеся в своем развитии педагоги. Внедрение инновационных технологий в управление персоналом образовательной организации будет способствовать развитию членов педагогического коллектива и подготовке и воспитанию молодого поколения, способного стать человеческим капиталом.

Ключевые слова: образовательная организация, кадровые технологии, человеческий капитал, непрерывное образование, педагогический коллектив, обучающиеся, инновации

Современный этап развития общества, характеризующийся ростом конкуренции во всех сферах человеческой деятельности, определил человеческий ресурс как основной фактор, определяющий конкурентоспособность любой организации, отдав главенствующую роль в трудовом процессе человеку. В современных условиях стратегические возможности организации определяются качественными параметрами персонала (знаниями, инициативой, навыками, опытом, предприимчивостью). Особенно важен человеческий ресурс в педагогических коллективах, которые своей деятельностью по обучению и воспитанию детей компонуют будущее, формируют его и несут ответственность за него. Это выдвигает требование непрерывного развития педагога как субъекта образовательного процесса. Непрерывное развитие каждого члена трудового коллектива ведет, прежде всего, к повышению профессиональной заинтере-

сованности в результатах труда самого работника, позволяет расширить его профессиональный кругозор, способствует увеличению вовлеченности педагога в многогранную деятельность организации, является базой обустройства интересной, ценностно значимой жизни человека. В Докладе ООН о развитии человека «Обеспечение устойчивого развития человечества: уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости» (2014 год) говорится, что развитие человека, как неотъемлемая часть развития страны, «означает, прежде всего, и по преимуществу, все то, что позволяет людям вести жизнь, представляющую для них ценность, и реализовать свой человеческий потенциал» [1]. Видоизменяя это определение, сужая его до рамок конкретной организации, в данном случае образовательной организации, можно сказать: развитие каждого члена, как неотъемлемая часть развития всего педагогического коллектива, озна-

чает создание таких благоприятных условий, при которых педагог получает возможность профессионально совершенствоваться, реализовывая свой человеческий потенциал, удовлетворяя свои профессиональные интересы и потребности, тем самым обеспечивая возможность роста и развития своим ученикам. Именно такая жизнь педагога в профессии представляет для него ценность. Развитие будет устойчивым (т.е. обеспечивающим устойчивый результат и высокое качество), если оно тесно взаимосвязано с решением вопросов непрерывного повышения уровня профессиональной грамотности, образованности и уровня общей культуры работника. В современном мире нет места педагогу «серому», с низким уровнем общей культуры, не владеющему новыми технологиями, педагогу отстающему от своих учеников в открытости к новым знаниям, не только узкопрофессиональным, но и общечеловеческим, в стремлении к новым достижениям. Современный педагог – это человек, обладающий универсальными качествами и способностями освоить большой объем уникальных знаний и, не только освоить, но и применить их на практике. Потому чрезвычайно высоко ценится владение инновационными технологиями и методами управления персоналом педагогического коллектива.

Инновационным, в системе управления, следует считать «... любое организационное решение, систему, процедуру или метод управления, существенно отличающиеся от сложившейся практики и впервые используемые в данной организации. При этом учитывается, что новизна соотносится с практикой управления именно в данной организации». [8] Важность рассмотрения вопросов управления педагогическим коллективом (с точки зре-

ния управленческой науки) и использования современных технологий развития каждого его члена обусловлен запросами сегодняшнего дня и перспективой развития здорового социума, способного подавить негативные процессы в нем, вопроса формирования будущего гражданина, активного участника созидательных процессов в стране, тесно взаимодействующих с мировыми позитивными процессами.

Развитие экономики, особенно в современных социально-политических условиях, требует принципиально иных подходов к школьному образованию. Следовательно, и подготовку школьника к будущей взрослой трудовой жизни в современных условиях должны осуществлять педагоги, обладающие современным видением, широким кругозором, критическим взглядом, открытые к новым знаниям, гибко реагирующие на изменения и инновации во внешней и внутренней среде. Таким образом, образование, особенно школьное, следует рассматривать как важнейшую, базовую составляющую формирования гражданского общества, подготовки трудового потенциала страны, как способ формирования и развития человеческого капитала. Чем выше уровень, полученного в школе образования и уровень обучения, с точки зрения совокупности профессиональных знаний, навыков, способностей и мотивов к труду, тем более эффективно развивается как сам человек, так и предприятие, и общество в целом. В настоящее время общепринято-основным капиталом любой страны (как и любой организации/предприятия) являются человеческие ресурсы, это и есть основной капитал. Именно ролью человеческих ресурсов во многом определяется стратегия социально-экономического развития страны. Человеческие

ресурсы обеспечивают как экономическую устойчивость, так и стабильное развитие. Это объясняется тем, что никакие новейшие технологии, ни какая материальная база, какой бы богатой и основательной она ни была, ни объёмы денежной массы не могут удовлетворить высокие запросы и обеспечить процветание без хорошо подготовленных, образованных трудоспособных граждан. Для удовлетворения многообразных современных потребностей человека и общества в целом на высоком уровне желательно, чтобы трудоспособные граждане соответствовали понятию человеческий капитал, что и является первозадачей школьного образования. В идеале, трудовые коллективы образовательных организаций, также как и коллектив обучающихся, должны представлять собой объединение высокопрофессиональных, широко образованных, с гибким мышлением специалистов-личностей, способных самостоятельно принимать решения в нестандартных ситуациях, умеющих работать в команде и, что чрезвычайно важно, воспринимать ученика как полноценную и полноправную личность – уважительно и бережно.

Чтобы система работала без сбоев стабильно, ровно, четко, результативно, не должно быть высокого трения между частями. Они должны работать в едином ритме, согласованно, чутко улавливая «отклонения» и своевременно корректируя работу обеих частей, следовательно, и всей системы. Каждый из элементов системы должен обладать способностью к саморазвитию и самоактуализации, к нестандартному мышлению, творчеству. Система работает в заданном режиме, обеспечивая достижение поставленной цели, если «элементы» системы есть личности – носители высоких морально-этических качеств и глубоких

профессиональных знаний и навыков. Для обучения, воспитания и «возвращения» таких личностей необходимо формировать не только коллектив педагогов-профессионалов, но и подбирать кандидатов на ключевые позиции управленцев образовательной организацией и её коллективом (включая учащихся). От деятельности таких специалистов зависит результативность труда и достижение сформулированной цели – высокое качества образовательных услуг и высокая степень добросовестности и ответственности при их оказании. Одной из технологий подбора результативного управленца является технология «ассесмент-центр» (от англ. assessment – оценивание). Следует отметить, что технология дает хорошие результаты не только при подборе, но и при оценке и развитии, как персонала, так и руководящего состава. [4] Смысл методики «ассесмент-центр» близок к процедуре оценки кандидата, претендующего на «вакансию» результативного управленца, по методу центров оценки. С помощью этого метода решаются несколько задач:

- ✓ выясняются деловые качества кандидата (выявляются деловые характеристики конкретного человека и сравниваются с эталонными характеристиками.)

- ✓ выявляются личностные качества кандидата (определяются личностные характеристики кандидата и сравниваются с идеальными характеристиками «идеального управленца», соответствующего данной должности)

- ✓ определяется индивидуальная программа, позволяющая развить способности и поведенческие навыки специалиста, претендующего на должность управленца.

После проведенных мероприятий и на основании оценки специалистов принимается решение.

Признанный специалист в области инноваций Р.А. Долженко убежден, инновационное развитие организации определяется присутствием специалистов, способных генерировать инновационные идеи [9, 14]. Педагоги в своем большинстве люди активные, способные к творчеству, полные идей по инновационному преобразованию, как самой организации, так и образовательного процесса. Однако активность, особенно молодых педагогов, предлагаемые или внедряемые самостоятельно, по личной инициативе, новации не всегда приводят к положительным изменениям и созданию благоприятных условий для развития личности школьника и формированию у него научного мировоззрения. Что на сегодняшний день является проблемой. С тем, чтобы минимизировать последствия, проявляемой активности, не всегда дающей позитивные результаты, и предлагается использовать в образовании современные кадровые технологии. Внедрение в образовательный процесс современных кадровых технологий позволит привлечь в образовательные организации высококвалифицированных специалистов, профессионалов в своей сфере деятельности, способных формулировать нестандартные инновационные идеи, помогающие решать сложные проблемы и ведущие к достижению цели и высокого результата.

Влияние развития персонала на успешность работы организации на примере конкретной организации было подробно рассмотрено в статье «Развитие персонала как необходимое условие развития организации» [10]. Однако здесь уместно еще раз напомнить, что более 85% опрошенных японских менеджеров различных фирм, осуществляю-

щих свою деятельность в разных секторах экономики, на первое место среди первостепенных задач ставят развитие человеческих ресурсов. Такое положение дел обусловлено, тем что сотрудники, стремящиеся к своему развитию как личностному, так и профессиональному, приносят гораздо больше пользы своему предприятию, достигают высоких результатов в сравнении с теми, кто в своем развитии остановился. Потому прогрессивно работающие предприятия одной из ключевых задач ставят разработку продуманных программ по развитию персонала. Эффективная программа по развитию персонала способствует формированию коллектива сотрудников, обладающих более высокими исполнительскими способностями и сильной мотивацией к трудовой деятельности в решении задач, стоящих перед организацией, к раскрытию трудового потенциала членов коллектива.

Развитие сотрудников педагогического коллектива должно носить системный характер, с акцентом на обучение. Целесообразно создать целую систему обучения, ведущую к повышению профессионализма сотрудников, по различным направлениям и видам трудовой деятельности, используя действенные, результативные современные методы развития, например, «обучение действием». Суть метода – обучения действием – выражается формулой:

$$L = P + Q,$$

где:

L – обучение (Learning),

P – программные знания (Programmed knowledge),

Q – обучение с помощью опроса (insightful Questioning).

Из формулы следует, что обучение (L) есть функция 2-х типов знаний: знания Р и знания Q. Формулу вывел Р. Реванс. Под Р-знаниями он понимал, так называемые, программные (program) знания. Это знания, которые педагог получил в профильных учебных заведениях (колледжи, техникумы, вузы, профессиональные училища и т.п.), образовательных центрах, на факультетах и курсах повышения квалификации, т.е. в рамках традиционной концепции образования. Получая программные знания, человек изучает «теории вчерашнего дня», постигает прошлый опыт. Без него нельзя, но изучая лишь «прошлое», человек только его и применяет на практике. Под Q-знаниями Р. Реванс понимал постижение сути с помощью вопросного (question) подхода. Q-знания человек получает, задавая актуальные вопросы (себе, коллегам, руководству), побуждающие его к некой последовательности действий, но не к бесконечному поиску правильных ответов из прошлого опыта. Глубина и ценность Q-знаний заключается в том, что человек узнает новое и необходимое самостоятельно, т.е. фактически, добывает и приобретает собственные актуальные для него знания, тогда как большинство Р-знаний ему «кто-то»

предложил уже готовыми. Традиционная система образования построена на Р-знаниях, в то время как современный метод развития «обучение действием» в большей степени ориентирован на получение Q-знаний, где Р-знания являются лишь фундаментом или фоном для дальнейшего обучения. Внедрение и активное использование технологии, разработанной и внедренной Р. Ревансом позволяет говорить о смене парадигмы в обучении. «Обучение действием» может служить инструментом и средством решения наиболее острых проблем, как отдельного индивида (менеджера, педагога, ученика), так и организации. Начальный этап использования данной технологии – выявление проблем, требующих решения сегодня. При умелом подходе, решения будут найдены в кратчайшие сроки, а результаты найденных решений востребованы и будут работать в течение достаточно продолжительного времени. Метод «обучение действием» позволяет сделать процесс обучения, как составной части развития, непрерывным, что является настойчивым требованием сегодняшнего дня. Процесс непрерывного развития целесообразно строить по схеме, приведенной ниже (рис. 1).

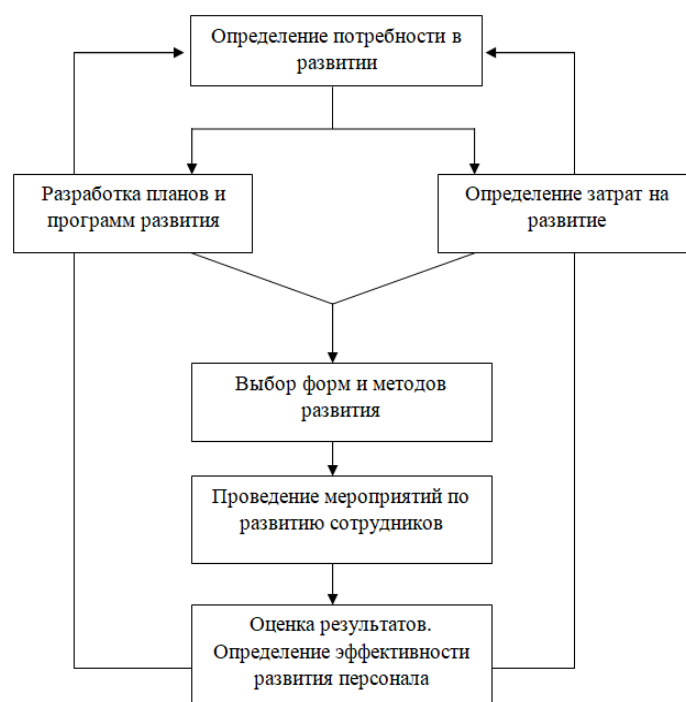


Рис. 1. Схема процесса непрерывного развития

Резюмируя выше изложенное, следует отметить, что любые формы развития персонала должны всегда опережать возможность возникновения несоответствия работника системы образования современным требованиям его профессиональной деятельности. Управленцы любого уровня обязаны уметь диагностировать кадровую ситуацию с тем, чтобы вовремя заметить «отставание» в развитии профессиональных и личностных качеств педагога. Большая роль в инновационных процессах развития организации принадлежит специалистам в области управления персоналом. Они

должны уметь и обязаны выявлять возникшее несоответствие квалификации, требуемого уровня умений, знаний и навыков. Если факт несоответствия констатирован, то педагогу необходимо предложить соответствующую форму повышения квалификации, обновления знаний, развития навыков и т.д. Необходимость такого подхода обусловлена требованием снижения негативных явлений в трудовой деятельности педагога, образовательной деятельности ученика и функционировании организации в целом.

Литература

1. Департамент общественной информации ООН. Доклад о развитии человека 2014 год. «Обеспечение устойчивого развития человечества: уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости».
2. Белоусов В.В. Стратегия развития персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия. Ижевск: Бизнес Букс, 2018. 148 с.
3. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. М.: Олимп-Бизнес, 2016. 544 с.

4. Моисеева Е.Г. Управление персоналом: современные методы и технологии: учеб. пособие. Н. Новгород: НГТУ, 2012. 134 с.
5. Практика обучения действием / Под ред. Майка Педлера. М.: Гардарики, 2000 г. 336 с.
6. Реванс Р. Азбука обучения действием («The A.B.C. of Action Learning»). М.: Олимп-Бизнес. 1983. 638 с.
7. Стукалов С.А. Инновационные технологии в управлении персоналом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 34. С. 234 – 239. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56769.htm>
8. Голянич В.М., Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Управленческое консультирование. 2013. №2 (50). С. 5 – 16.
9. Долженко Р.А. Инновации в системе управления персоналом организации // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2013. №1. С. 149 – 153.
10. Соловьева О.В. Развитие персонала как необходимое условие развития организации (на примере малого предприятия туриндустрии) // Экономика и управление: проблемы и решения. Научно-практический журнал. 2019. Т. 5. №3 (87). С. 99 – 104.
11. Чубаров М.М., Егоров А.Б. Фундаментализация образования физической культуры – социальный капитал общества // Омский научный вестник. 2014. №1 (125). С. 184 – 187.
12. Холматова З. Особенности субъект-субъектных отношений в процессе дискуссии, основанной на диалоге // Педагогическое образование и наука. 2017. №2. С. 104 – 106.
13. Гусятин Н.И., Высоцкий И.В. Гражданская и политическая социализация учащихся в контексте развития школьного самоуправления // Педагогические науки. 2006. №6 (21). С. 210 – 216.
14. Закирова Д.Х. Развитие профессиональной компетентности педагога в вузе // Актуальные научные исследования в современном мире. 2018. №11-7 (43). С. 44 – 48.
15. Новосадов С.А. Изменение парадигмы образования путем ее вписывания в мировоззренческую матрицу социального развития общества // Философия образования. 2016. №2 (65). С. 109 – 122.

References

1. Departament obshhestvennoj informacii OON. Doklad o razvitii cheloveka 2014 god. «Obespechenie ustojchivogo razvitija chelovechestva: umen'shenie ujazvimosti i formirovanie zhiznestojkosti».
2. Belousov V.V. Strategija razvitija personala kak faktor povyshenija konkurentosposobnosti predpriyatija. Izhevsk: Biznes Buks, 2018. 148 s.
3. Mincberg G. Trebujutsja upravlenicy, a ne vypuskniki MVA. М.: Олимп-Бизнес, 2016. 544 s.
4. Moiseeva E.G. Upravlenie personalom: sovremennye metody i tehnologii: ucheb. posobie. N. Novgorod: NGTU, 2012. 134 s.
5. Praktika obuchenija dejstviem / Pod red. Majka Pedlera. М.: Gardariki, 2000 g. 336 s.
6. Revans R. Azbuka obuchenija dejstviem («The A.B.C. of Action Learning»). М.: Олимп-Бизнес. 1983. 638 s.

7. Stukalov S.A. Innovacionnye tehnologii v upravlenii personalom // Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept». 2016. T. 34. S. 234 – 239. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56769.htm>
8. Goljanich V.M., Kudrjavceva E.I. Innovacionnye tehnologii v kadrovom menedzhmente // Upravlencheskoe konsul'tirovanie. 2013. №2 (50). S. 5 – 16.
9. Dolzhenko R.A. Innovacii v sisteme upravlenija personalom organizacii // Vestnik Altajskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2013. №1. S. 149 – 153.
10. Solov'eva O.V. Razvitie personala kak neobhodimoe uslovie razvitija organizacii (na primere malogo pred-prijatija turindustrii) // Jekonomika i upravlenie: problemy i reshenija. Nauchno-prakticheskij zhurnal. 2019. T. 5. №3 (87). S. 99 – 104.
11. Chubarov M.M., Egorov A.B. Fundamentalizacija obrazovanija fizicheskoj kul'tury – social'nyj kapital obshhestva // Omskij nauchnyj vestnik. 2014. №1 (125). S. 184 – 187.
12. Holmatova Z. Osobennosti sub#ekt-sub#ektnyh otnoshenij v processe diskussii, osnovannoj na dialoge // Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka. 2017. №2. S. 104 – 106.
13. Gusjatina N.I., Vysockij I.V. Grazhdanskaja i politicheskaja socializacija uchashhihsja v kontekste razvitija shkol'nogo samoupravlenija // Pedagogicheskie nauki. 2006. №6 (21). S. 210 – 216.
14. Zakirova D.H. Razvitie professional'noj kompetentnosti pedagoga v vuze // Aktual'nye nauchnye issledovanija v sovremennom mire. 2018. №11-7 (43). S. 44 – 48.
15. Novosadov S.A. Izmenenie paradigmy obrazovanija putem ee vpisyvanija v mirovozzrencheskuju matricu social'nogo razvitija obshhestva // Filosofija obrazovanija. 2016. №2 (65). S. 109 – 122

*Solovyeva O.V., Candidate of Pedagogic Sciences (Ph.D.), Associate Professor, Head of the Department,
Savelyev I.I., Candidate of Economic Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service*

EDUCATION AS A FACTOR OF IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL

Abstract: the article discusses the impact of the development of teaching staff on the success of the educational organization. The idea of necessity of introduction of innovative technologies of development of pedagogical workers as it is impossible to bring up the young person with a wide outlook and aspiration to high achievements both personal, and professional if low qualified, stopped in the development teachers engaged in this activity, is expressed. The introduction of innovative technologies in the personnel management of the educational organization will contribute to the development of members of the teaching staff and the training and education of the young generation, capable of becoming human capital.

Keywords: educational organization, personnel technologies, human capital, continuous education, teaching staff, students, innovations