

УДК

---

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

---

**Вербицкая Светлана Игоревна**<sup>1</sup>, асп.

**Голикова Наталья Владимировна**<sup>2</sup>, канд. экон. наук, доц.

**Пургаева Ирина Александровна**<sup>3</sup>, канд. экон. наук, доц.

<sup>1</sup> Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, ул. Н.-Неман, 21, Смоленск, Россия, 214030; e-mail: ggalina123@yandex.ru

<sup>2</sup> Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: ggalina123@yandex.ru

<sup>3</sup> Воронежский государственный технический университет, Московский пр., 14, Воронеж, Россия, 394026, ; e-mail: purgaevairina@yandex.ru

*Цель:* работа посвящена исследованию теоретических основ основополагающих направлений в системе управления человеческими ресурсами, таким как оценка эффективности обучения и развития. Изучение модели процесса обучения и развития человеческого капитала образовательного учреждения. *Обсуждение:* система управления человеческими ресурсами в регионе сегодня находятся в развивающемся состоянии и требуют дополнительных исследований. *Результаты:* предлагаем систему целей формирования и развития человеческого капитала, сформированную для учреждений сферы профессионального образования. Изучив модель процесса обучения и развития человеческого капитала образовательного учреждения, нами были сформулированы наиболее общие методологические принципы, которые могут быть дополнены с учетом специфики учреждения профессионального образования и индивидуальных особенностей носителей человеческого капитала.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, фактор, развитие, экономика, система, образование, экономическое развитие, управление.

**DOI:**

### Введение

Внешнее окружение деятельности образовательных учреждений и социально-экономической среды налагают определенные требования к че-

ловеческому капиталу. Реалии современного рынка образовательных услуг, обусловленные ростом конкуренции и обостряющейся борьбой за потребителей услуг, влекут за собой необходимость разработки новых подходов к формированию и развитию конкурентоспособного человеческого капитала образовательного учреждения.

Выбор направлений человеческого капитала в образовательной среде зависит от направленности руководителей структурных подразделений, а зачастую и в их личной заинтересованности в достижении корпоративных целей.

Как правило, основными направлениями развития человеческого капитала в организациях – это обучение профессорско-преподавательского состава и управление их карьерой. Предлагаемые цели развития человеческого капитала в системе образования отражены на рис. 1.

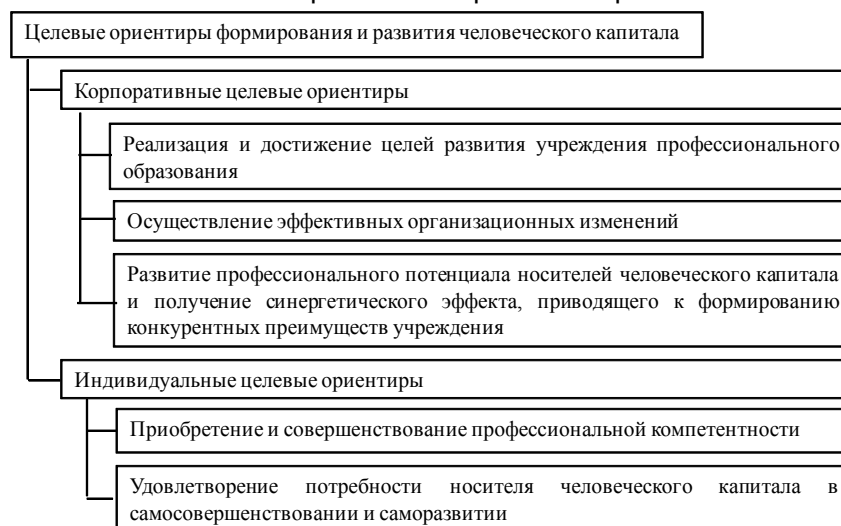


Рис. 1. Система целей управления человеческими ресурсами образовательного учреждения

Процесс развития человеческого капитала образовательного учреждения включен в общую кадровую политику в виде отдельной подсистемы, которая позволяет повысить эффективность работы сотрудников посредством их профессионального роста и повышения профессиональной компетентности.

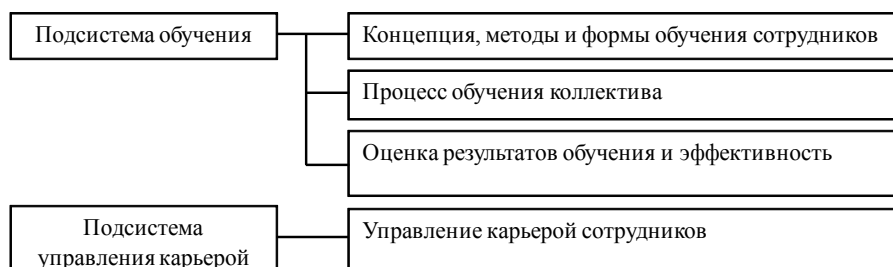


Рис. 2. Элементы подсистемы управления развитием человеческих ресурсов в образовательном учреждении

На рис. 2 представлены основные подсистемы кадровой политики образовательного учреждения, призванные обеспечить развитие человеческого капитала:

Подсистема обучения кадровой политики и развития человеческого капитала представляет собой набор мероприятий, направленных на повышение профессиональной квалификации сотрудников.

Подсистема обучения кадровой политики осуществляется по следующим направлениям:

- профессиональное повышение квалификации и профессиональная переподготовка;
- обучение в сфере повышения качества предоставления образовательных услуг.

В табл. 1 представлено ресурсное обеспечение системы управления развитием человеческого капитала в сфере образования.

Результаты, полученные в процессе теоретических исследований, и анализ практики развития человеческого капитала объясняют важность его развития как основного вида (элемента) в системе управления человеческими ресурсами и позволяют разработать методологию формирования системы развития человеческого капитала.

В последнее время можно наблюдать изменение отношения руководства высшего звена к процессам развития и управления человеческим капиталом.

Основными стратегическими задачами данного направления – управления – становятся оценка эффективности деятельности человеческих ресурсов и организация его обучения и развития.

Таблица 1

Ресурсное обеспечение подсистемы развития человеческого капитала в образовательной среде

Элемент	Содержание
Субъекты	Руководитель, отдел кадров
Объекты	Человеческий капитал
Предмет воздействия	Профессиональная компетенция человеческого капитала, выступающая совокупностью знаний и умений, а также стереотипов поведения
Обеспечивающие подсистемы	Техническая Нормативная Информационная Методическая

К основным преимуществам внутреннего обучения сотрудников и профессорско-преподавательского состава образовательной организации можно отнести следующие:

- гибкость обучения;
- образовательные программы, ориентированные на решение конкретных корпоративных задач данной организации;

- повышение уровня квалификации преподавателей и требований к ним до нужного в зависимости от решаемой задачи;
- возможность разработки собственных стандартов и критериев оценки качества предоставленной образовательной услуги и степени освоения ее сотрудниками;
- быстрое изменение содержания программы в соответствии с изменяющимися требованиями внешней среды.

При моделировании системы обучения и развития человеческого капитала следует помнить – данный процесс является хозяйственной операцией, как, например, предоставление образовательной услуги и т.д.

Очевидно, что моделирование системы развития человеческого капитала является сложным и трудоемким процессом, требующим привлечения затрат: временных, финансовых, людских.

На рис. 3 представим схему моделирования процесса обучения.

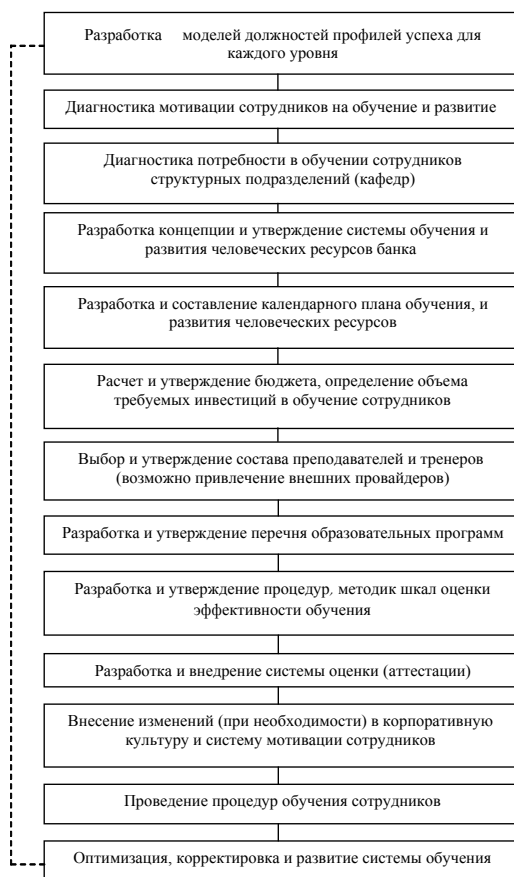


Рис. 3. Модель процесса обучения и развития человеческого капитала образовательного учреждения

Для успешной реализации предложенной модели необходимо учитывать ряд методологических аспектов, призванных содействовать успешному формированию и развитию человеческого капитала.

Нами были сформулированы наиболее общие методологические принципы, которые могут быть дополнены с учетом специфики учреждения профессионального образования и индивидуальных особенностей носителей человеческого капитала:

1. Процесс формирования и развития человеческого капитала учреждения профессионального образования следует рассматривать как необходимые инвестиции, приводящие к повышению его конкурентоспособности на региональном рынке образовательных услуг.

2. Целевое определение потребностей повышения профессионального уровня носителей человеческого капитала. В данном случае следует достаточно четко знать, на реализацию каких направлений повышения профессионального уровня носителей человеческого капитала должен быть направлен фокус образовательной программы, какие профессиональные навыки действительно должны быть сформированы, и как они впишутся в компетентностную модель современного сотрудника сферы образования.

3. Формирование культуры обучения.

4. Разъяснение целей реализации программ формирования и развития человеческого капитала.

В данном случае следует отметить, что далеко не все сотрудники понимают необходимость прохождения подобного рода обучения, считая, что наличие степени кандидата или доктора наук уже ставит их на уровень более высокий, чем обычные сотрудники.

Заблуждение очевидно, поскольку современные требования к носителям человеческого капитала в образовательных учреждениях, отвечающих за процесс профессиональной подготовки обучающихся, достаточно жесткие и предполагают повышение уровня практической ориентации при реализации образовательных программ, что не дает полученная ученая степень, предполагающая высокий уровень теоретизации подготовки. Следовательно, необходимость соответствия современным требованиям обуславливает постоянное практическое совершенствование профессиональных знаний и навыков по читаемым дисциплинам, что позволяет сформулировать следующий принцип.

5. Непрерывность процесса обучения и повышения собственной профессиональной компетентности.

Процесс формирования и развития человеческого капитала должен касаться не только вновь прибывших сотрудников, но и уже работающих в данном образовательном учреждении. Это очевидно, поскольку непрерывно реализующиеся программы профессионального развития поддерживают должный уровень квалификации человеческого капитала в целом, буквально заставляя его носителей расти и повышать уровень своего профессионального мастерства.

6. Ориентация на результат.

При этом в содержательной части данной модели возможно включить следующие элементы: схемы и программы последовательного обучения профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения и администрации, регулярно обновляемые и учитывающие наиболее актуальные потребности в обучении сотрудников; программы индивидуального и выборочного обучения руководителей среднего и низшего звена, а также сотрудников, включенных в списки кадрового резерва; программы долгосрочного обучения наиболее перспективных сотрудников (например, второе высшее образование или обучение по программе MBA и т.п.). Для того чтобы удержаться на современном нестабильном рынке образовательных услуг и соответствовать требованиям государственных стандартов, необходимо применять те подходы, при которых темпы обучения и развития человеческого капитала должны превосходить или опережать темпы изменений окружающей среды.

Серьезной проблемой является также удержание сотрудников, получивших дополнительное профессиональное образование в процессе формирования и развития человеческого капитала. Инвестируя и без того ограниченные финансовые ресурсы в формирование и развитие человеческого капитала, образовательная организация увеличивает стоимость самого важного для себя ресурса – сотрудников, которые осуществляют процесс профессиональной подготовки будущих сотрудников для иных отраслей и сфер региональной экономики.

Следует помнить, что решение данной проблемы возможно посредством формирования эффективной системы адаптации, мотивации и стимулирования сотрудников, а также создания высокого уровня организационной культуры учреждения профессионального образования.

### **Заключение**

Таким образом, исследовав теоретические основы основополагающих направлений в системе управления человеческими ресурсами и модели процесса обучения и развития человеческого капитала образовательного учреждения. Можно сделать вывод, что в настоящее время при реализации подобного анализа эффективности инвестиций в человеческий капитал, представляющий региональную сферу образования, является отсутствие системного и комплексного при оценке профессионализма сотрудников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования. Нами были сформулированы наиболее общие методологические принципы, которые могут быть дополнены с учетом специфики учреждения профессионального образования и индивидуальных особенностей носителей человеческого капитала.

## Список источников

1. Беккер Г.С. *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории*: пер. с англ. / под ред. Р.И. Капелюшникова. Москва, ГУ ВШЭ, 2003, с. 360-374.
2. Голикова Г.В., Голиков В.К., Мордвинцев А.Н. Закономерности развития экономики региона на основе мониторинга обратных связей // *Регион: системы, экономика, управление*, 2014, no. 1 (24), с. 91-95.
3. Голикова Г.В., Голикова Н.В. Методология исследования стратегии управления организацией на основе воспроизводства инвестиционного капитала и роста индивидуального благосостояния // *Вестник Воронежского государственного технического университета*, 2009, т. 5, no. 12, с. 257-259.
4. Ляпина И.Р. *Факторы, влияющие на управление развитием региона*. Доступно: <https://studydoc.ru/doc/2199017/udk-353-i.r.-lyapina-factory-vliyayushhie-na-upravlenie>.
5. Нестеров А.А., Форрестер С.В. *Проблемы человеческого капитала в современной экономике*: монография. Самара, Самарский государственный технический университет, 2010, с. 169-179.
6. Павлова Е.А., Смирнова Л.А. Оценка конкурентных преимуществ предприятия на основе анализа его инновационного потенциала // *Современные проблемы науки и образования*, 2015, no. 1, с. 584-591.
7. Пургаева И.А., Голикова Г.В., Мельникова М.П. Реализация принципов развития отношений рынка труда в современной экономике // *Современная экономика: проблемы и решения*. Воронеж, Воронежский ЦНТИ – филиал ФГУ «РЭА» Минэнерго России, 2018, no. 10 (106), с. 64-76.
8. Рыбалкина З.М. Развитие управленческого потенциала как фактора повышения управляемости организации // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*, 2014, no. 7 (1), с. 155-157.
9. Самофал В.А., Бородина Т.А. Инновационная деятельность в системе высшего профессионального образования // *Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие. Материалы межвузовской научно-практической конференции*. ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Воронежский филиал, 2016, с. 192-197.
10. Толстых И.А., Голикова Г.В. Взаимосвязь системы высшего образования и потребностей рынка труда в условиях инновационной трансформации экономики России // *Регион: системы, экономика, управление*, 2015, no. 3 (30), с. 82-85.
11. Larionov V.G., Golikova G.V., Verbitskaya S.I., Fassenko T.E., Kokhanenko D.V. Theoretical and Methodological Aspects of Human Capital Management / V.G. Larionov, // *The Impact of Information on Modern Humans* / ed. by Prof. E.G. Popkova). [Springer International Publishing AG], 2018, pp. 359-365.
12. Sviridov A.S., Golikova G.V., Safonova N.A., Nekrasova T.A., Purgaeva I.A. Human Development as an Important Component of the Russian Population's Living Standards: a Comparison with the Global Values // *Espacios*, 2018, Vol. 39, no. 12, p. 9.

---

# THE MANAGEMENT SYSTEM OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE SPHERE OF EDUCATION

---

**Verbitskaya Svetlana Igorevna**<sup>1</sup>, graduate student

**Golikova Galina Vladimirovna**<sup>2</sup>, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

**Parhaeva Irina Alexandrovna**<sup>3</sup>, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

<sup>1</sup> Smolensk branch of REU G. V. Plekhanova, st. N.-Neman, 21, Smolensk, Russia, 214030; e-mail: verb.svet@mail.ru

<sup>2</sup> Voronezh state University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: ggalina123@yandex.ru

<sup>3</sup> Voronezh state technical University, Moscow av., 14, Voronezh, Russia, 394026; e-mail: purgaevairina@yandex.ru

*Purpose:* to the study of the theoretical foundations of fundamental directions in the system of human resource management, such as assessing the effectiveness of training and development. Explain of the model of the learning process and the development of human capital of an educational institution. *Discussion:* the external environment of educational institutions and the characteristics of the socio-economic environment impose certain requirements on human capital. The realities of the modern market of educational services, due to increased competition and the intensifying struggle for consumers of services, entail the need to develop new approaches to the formation and development of the competitive human capital of an educational institution. The human resource management system in the region today is in an evolving state and requires additional research. *Results:* authors propose a system of goals for the formation and development of human capital, formed for vocational education institutions. Having studied the model of the process of learning and the development of human capital of an educational institution, we formulated the most general methodological principles that can be supplemented taking into account the specifics of the vocational education institution and the individual characteristics of carriers of human capital.

*Keywords:* human capital, factor, development, economy, system, education, economic development, management.

## References

1. Becker G.S. Chelovecheskoe povedenie: ehkonomicheskij podhod. Izbrannye trudy po ehkonomicheskij teorii: per. s angl. [Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory: translated from English] / G.S. Becker; ed.

by R.I. Kapelyushnikov. Moscow, GU VSHE, 2003, pp. 360-374. (In Russ.)

2. Golikova G.V., Golikov V.K., Mordvin-tsev A.N. Zakonomernosti razvitiya ehkonomiki regiona na osnove monitoringa obratnyh svyazej [Patterns of development



of the regional economy based on monitoring feedbacks]. *Region: sistemy, ehkonomika, upravlenie*, 2014, no. 1 (24), pp. 91-95. (In Russ.)

3. Golikova G.V., Golikova N.In. Metodologiya issledovaniya strategii upravleniya organizaciej na osnove vosproizvodstva investicionnogo kapitala i rosta individual'nogo blagosostoyaniya [Methodology of research of an organization's management strategy on the basis of the reproduction of capital investment and growth, individual well-being]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, 2009, vol. 5, no. 12, pp. 257-259. (In Russ.)

4. Lyapina I.R. *Faktory, vliyayushchie na upravlenie razvitiem regiona* [Factors Influencing the Development Management of a Region]. Available at: <https://studydoc.ru/doc/2199017/udk-353-i.r.-lyapina-factory-vliyayushhie-na-upravlenie>. (In Russ.)

5. Nesterov A.A., Forrester S.V. *Problemy chelovecheskogo kapitala v sovremennoj ehkonomie*: monografiya [Problems of human capital in the modern economy: monograph]. Samara, Samarskij gosudarstvennyj tekhnicheskij universitet, 2010, pp. 169-179. (In Russ.)

6. Pavlova E.A., Smirnov L.A. Ocenka konkurentnyh preimushchestv predpriyatiya na osnove analiza ego innovacionnogo potenciala [Evaluation of the competitive advantages of an enterprise based on the analysis of its innovative potential]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, 2015, no. 1, pp. 584-591. (In Russ.)

7. Parhaeva I.A., Golikova G.V., Melnikova M.P. Realizaciya principov razvitiya otnoshenij rynka truda v sovremennoj ehkonomie [The Implementation of the principles of labor market relations in the modern economy]. *Sovremennaya ehkonomika: problemy i resheniya*, Voronezh, Voronezhskij CNTI – filial FGU «REHA»

Minehnergo Rossii, 2018, no. 10 (106), pp. 64-76. (In Russ.)

8. Rybalkina Z.M. Razvitie upravlencheskogo potenciala kak faktora povysheniya upravlyaemosti organizacii [Development of managerial capacity as a factor in improving the manageability of the organization]. *Actual problems of the humanities and natural sciences*, 2014, no. 7 (1), pp. 155-157. (In Russ.)

9. Samopal V.A., Borodina T.A. Innovacionnaya deyatel'nost' v sisteme vysshego professional'nogo obrazovaniya [Innovative activity in the system of higher professional education]. *Professional'nye kompetencii gosudarstvennyh sluzhashchih: formirovanie i razvitie. Materialy mezhvuzovskoj nauchno-prakticheskoy konferencii*. FGOU VO «Rossijskaya akademiya narodnogo hozyajstva i gosudarstvennoj sluzhby pri Prezidente Rossijskoj Federacii», Voronezhskij filial, 2016, pp. 192-197. (In Russ.)

10. Tolstykh I.A., Golikova G.V. Vzaimosvyaz' sistemy vysshego obrazovaniya i potrebnostej rynka truda v usloviyah innovacionnoj transformacii ehkonomiki Rossii [The Relationship of the higher education system and the needs of the labor market in the conditions of the innovative transformation of the Russian economy]. *Region: sistemy, ehkonomika, upravlenie*, 2015, no. 3 (30), pp. 82-85. (In Russ.)

11. Larionov V.G., Golikova G.V., Verbitskaya S.I., Fassenko T.E., Kokhanenko D.V. Theoretical and Methodological Aspects of Human Capital Management. *The Impact of Information on Modern Humans* / ed. by Prof. E.G. Popkova. – [Springer International Publishing AG], 2018, pp. 359-365.

12. Sviridov A.S., Golikova G.V., Safonova N.A., Nekrasova T.A., Purgaeva I.A. Human Development as an Important Component of the Russian Population's Living Standards: a Comparison with the Global Values. *Espacios*, 2018, vol. 39, no. 12, pp. 9.