

## **Разработка механизма управления развитием регионального человеческого капитала в условиях формирования экономики знаний**

**Вербицкая С.И.**, специалист Центра дополнительного образования, практики и профессиональной ориентации, Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, Смоленск, Россия

**Аннотация.** Автором предлагается методический подход к системе формирования и развития человеческого капитала учреждений системы профессионального образования, который рассматривается как ключевой компонент кадровой политики данных учреждений. Методический подход предполагает разработку двух основных направлений формирования и развития человеческого капитала: управление системой профессионального образования и повышения уровня профессиональной компетентности. При осуществлении предложенных направлений представляется возможной эффективная реализация региональной и государственной политики в отношении формирования конкурентоспособного человеческого капитала не только в системе профессионального образования, а также, конкурентоспособного человеческого капитала в иных отраслях и сферах региональной экономики, что прямо определяется и зависит от качества и эффективности их подготовки в учреждениях профессионального образования.

**Ключевые слова:** экономика, развитие, региональная экономика, человеческий капитал, модель экономики, экономика знаний, механизм развития, образование.

### **Development of a human capital management mechanism**

**Verbitskaya S.I.**, Specialist Center for Continuing Education, practice and vocational guidance, Smolensk branch of REU them. G.V. Plekhanov, Smolensk, Russia

**Annotation.** The author proposes a methodical approach to the system of formation and development of human capital of institutions of the vocational education system, which is considered as a key component of the personnel policy of these institutions. The methodical approach involves the development of two main directions of the formation and development of human capital: the management of the system of vocational education and raising the level of professional competence. When implementing the proposed directions, it is possible to effectively implement regional and state policies regarding the formation of competitive human capital not only in the vocational education system, but also competitive human capital in other sectors and areas of the regional economy, which is directly determined and depends on the quality and effectiveness of their training in vocational education institutions.

**Keywords:** economy, development, regional economy, human capital, economic model, knowledge economy, development mechanism, education.

Одним из основополагающих направлений в системе управления человеческими ресурсами является оценка эффективности обучения и развития. Инвестиции в развитие человеческого капитала важны для организаций, нуждающихся в профессиональных кадрах, необходимых для построения экономики нового типа – «цифровой экономики», «экономики знаний». Основной трудностью в настоящее время при реализации подобного анализа эффективности инвестиций в человеческий капитал, представляющий региональную сферу образования, является отсутствие системного и комплексного подходов при оценке профессионализма сотрудников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Возможности применения методик, позволяющих оценить эффективность человеческого капитала в сфере образования, ограничены, поскольку в большинстве из них оценке подлежат лишь позиции уровня удовлетворенности сотрудников, направляемых на обучение, качеством преподавания,

образовательной программой, организацией процесса обучения, а также оценка уровня усвоения преподаваемого материала.

Обращаясь к отечественному опыту диагностики эффективности деятельности сотрудников образовательных организаций можно привести в качестве примера многокритериальную методику, предложенную И. Соловьевой, М. Герасимовой, Д. Мусиной.

В данном случае авторы методики при формировании перечня исходили из концептуального предположения о системе управления развитием человеческого капитала как совокупности направлений, оценка которых производится с помощью количественных и качественных показателей. Также был определен перечень параметров диагностики, отразивший «многомерный» характер современной системы управления человеческим капиталом (Рис. 1):



***Рис. 1 – Многокритериальный подход к оценке эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала***

В качестве результативного показателя, отражающего эффективность управления человеческим капиталом ( $\mathcal{E}_{cp}$ ) выступает среднегеометрическая, составленная из трех компонентов:

- эффективность процесса обучения;
- эффективность удовлетворения запросов организационной системы обучающими и развивающими программами;
- эффективность самих обучающих программ, тренингов и практикумов.

Полученные результаты анализа по данным составляющим, а также обобщенный показатель эффективности, как правило, оцениваются в баллах по шкале от 0 до 1.

В конце XX Харрингтоном была предложена модель карты экспертной оценки, которая получила распространение при оценке интеллектуального капитала коммерческих организаций, что отражает недостатки существующих подходов к анализу человеческого капитала. Карта экспертной оценки представляет собой номограмму, в которой качественные параметры, позволяющие проанализировать эффективность образовательных программ, используемых с целью развития человеческого капитала, обозначаются буквенной символикой: А, В, С и т.д. При этом формируется так называемая «шкала желательности», которая позволяет установить соответствие между качественными параметрами и их количественной интерпретацией (как правило, от 0 до 1 балла), что облегчает процедуру анализа и формирования экспертного заключения.

Преимуществом данной шкалы является возможность соединения затрат, связанных с формированием и развитием человеческого капитала в сфере профессионального образования, и полученных качественных результатов, характеризующих профессиональный уровень сотрудников.

Нами были предложены ряд параметров оценки, на основе которых можно судить об уровне человеческого капитала в образовательном учреждении региона, которые включают четыре блока: образование; наука и инновации; профессионализм и социальную позицию. На наш взгляд, именно от данных качеств зависит не только профессиональный уровень самого носителя человеческого капитала, а также его способности и возможности подготовки носителей человеческого капитала для прочих социально-экономических отраслей, обеспечивающих региональное развитие.

Для развития человеческого капитала образовательного учреждения требуются определенные затраты на профессиональную подготовку, тренинги,

практикумы, которые должны быть эффективными в условиях самофинансирования деятельности большинства образовательных учреждений.

Следовательно, любые затраты, которые руководство образовательного учреждения совершает на формирование и развитие внутреннего человеческого капитала, должны быть обоснованными и эффективными.

С целью оценки их целесообразности мы предлагаем применять следующую шкалу оценки, основанную на номограмме Харрингтона и учете достигнутых результатов по совокупности показателей, отраженных в сформированной нами модели (таблица 1).

Дополним, что предложенные градации могут варьироваться в зависимости от пожеланий и видения руководителя образовательного учреждения, либо эксперта, проводящего анализ.

Таблица 1

**Предлагаемая «шкала желательности» для оценки результатов формирования и развития человеческого капитала в сфере профессионального образования**

Градация «А» (эталонная составляющая)	Градация «В»	Градация «С»	Градация «D»	Градация «Е»
1,00 (благополучное состояние)	0,80 (нормальное состояние)	0,60 (удовлетворительное состояние)	0,40 (проблемное состояние)	0,20 (критическое состояние)

Набор параметров, закладываемый при построении шкалы желательности, может быть различным, в зависимости от направленности анализа. Например, могут быть включены такие параметры, как уровень развития корпоративной культуры учреждения профессионального образования, качество учебно-методической работы преподавателей, возможности и уровень развития коучинга, управление выпускными проектами и т.п.

Для принятия решений о корректировке реализуемых программ развития человеческого капитала мы предлагаем воспользоваться дифференциацией уровней анализа и определения эффективности обучающих и развивающих программ, которая была предложена Киркпатриком и Филипсом (Таблица 2):

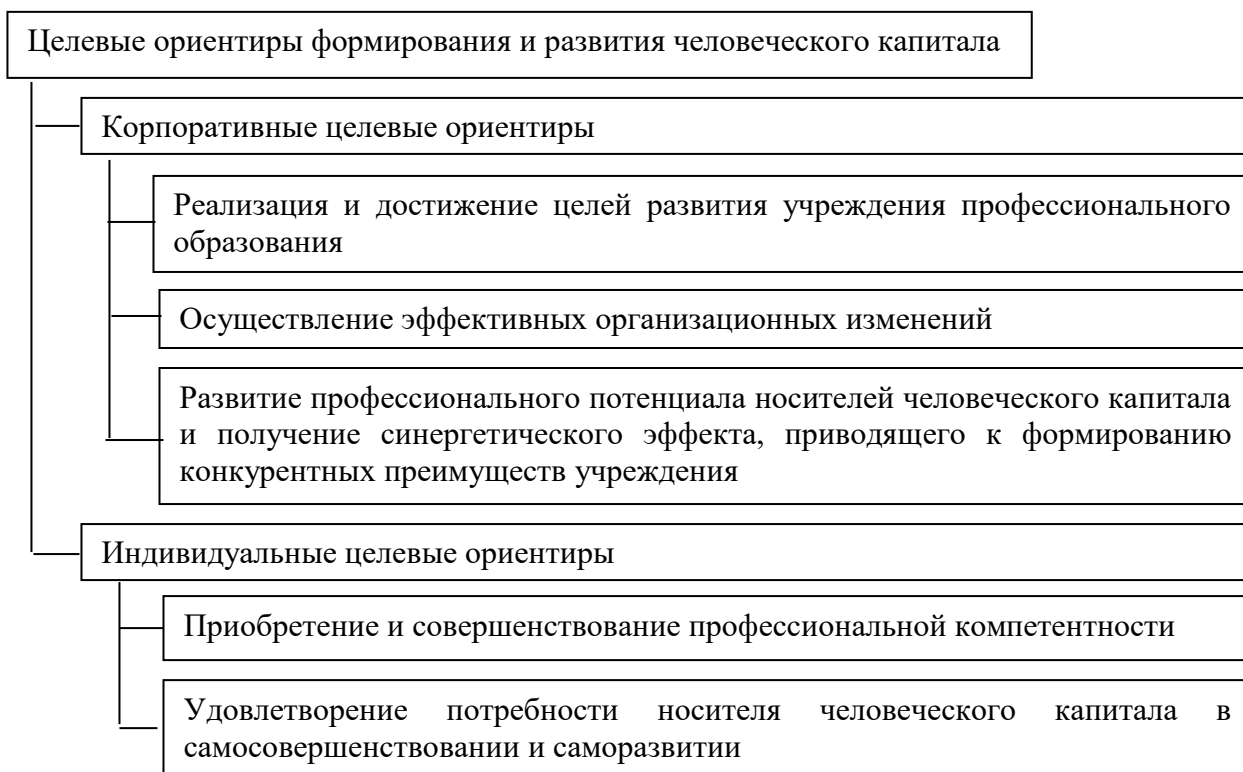
**Дифференциация уровней анализа развивающих и обучающих программ**

Уровень	Оцениваемая совокупность
1	Оценивается 80 – 100% совокупности реализуемых программ
2	Оценивается 40 – 60% совокупности реализуемых программ
3	Оценивается 30% совокупности реализуемых программ
4	Оценивается 10 – 20% совокупности реализуемых программ
5	Оценивается 5 – 10% совокупности реализуемых программ

Киркпатрик и Филипс рекомендуют принимать в качестве средней оценке – 2,3 балла, исходя из того, что проводить анализ реализуемых программ по 4 и 5 уровням нецелесообразно. Трудностями в применении данной градации является ее адаптация к анализу эффективности инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала.

Внешнее окружение, в котором функционируют учреждения профессионального образования, а также специфика социально-экономической среды, накладывают определенные, достаточно жесткие, требования к качеству человеческого капитала и обуславливают актуальность разработки новых подходов и моделей его формирования и развития с целью обеспечения конкурентоспособности системы профессионального образования и возможностей развития региона.

Предлагаем следующую систему целей формирования и развития человеческого капитала, сформированную для учреждений сферы профессионального образования (рис. 2):



***Рис. 2 – Система целевых ориентиров развития человеческого капитала в учреждениях профессионального образования***

В данном случае видно, что предложена двухуровневая система целевых ориентиров, сочетающая, как корпоративные, так и индивидуальные для каждого носителя человеческого капитал цели.

Основным моментом, позволяющим объединить данные целевые ориентиры в систему, является содействие повышению уровня профессионального мастерства носителя человеческого капитала и управление его карьерой. Мотивация на поступательное личностное развитие и рост профессиональной компетентности позволит обеспечить формирование тех единиц человеческого капитала, которые в совокупности приведут к возникновению синергетического эффекта и повышению конкурентоспособности образовательного учреждения именно за счет человеческого капитала.

В административном контексте целесообразно включить процесс формирования и развития человеческого капитала в общую концепцию кадровой политики учреждения профессионального образования, что может

быть представлено в виде отдельной подсистемы, четко смоделированной и позволяющей повысить эффективность деятельности руководителей образовательных программ и лиц, отвечающих за их реализацию за счет повышения профессиональной компетентности и профессионального роста.

На основе изученного 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.

Обучение носителей человеческого капитала в образовательных учреждениях, особенно имеющих ряд достижений (например, научные степени, ученые звания и т.п.) не является обязательным элементом кадровой политики, и рассматривается оно в данном случае как затраты, а не как необходимые инвестиции.

2. Целевое определение потребностей повышения профессионального уровня носителей человеческого капитала.

Следует 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.

Следует помнить, что сами носители человеческого капитала должны быть мотивированы на прохождение процесса обучения, а также осознавать, что именно от их индивидуальных усилий зависит успешность реализации обучающих тренингов и программ.



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

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.

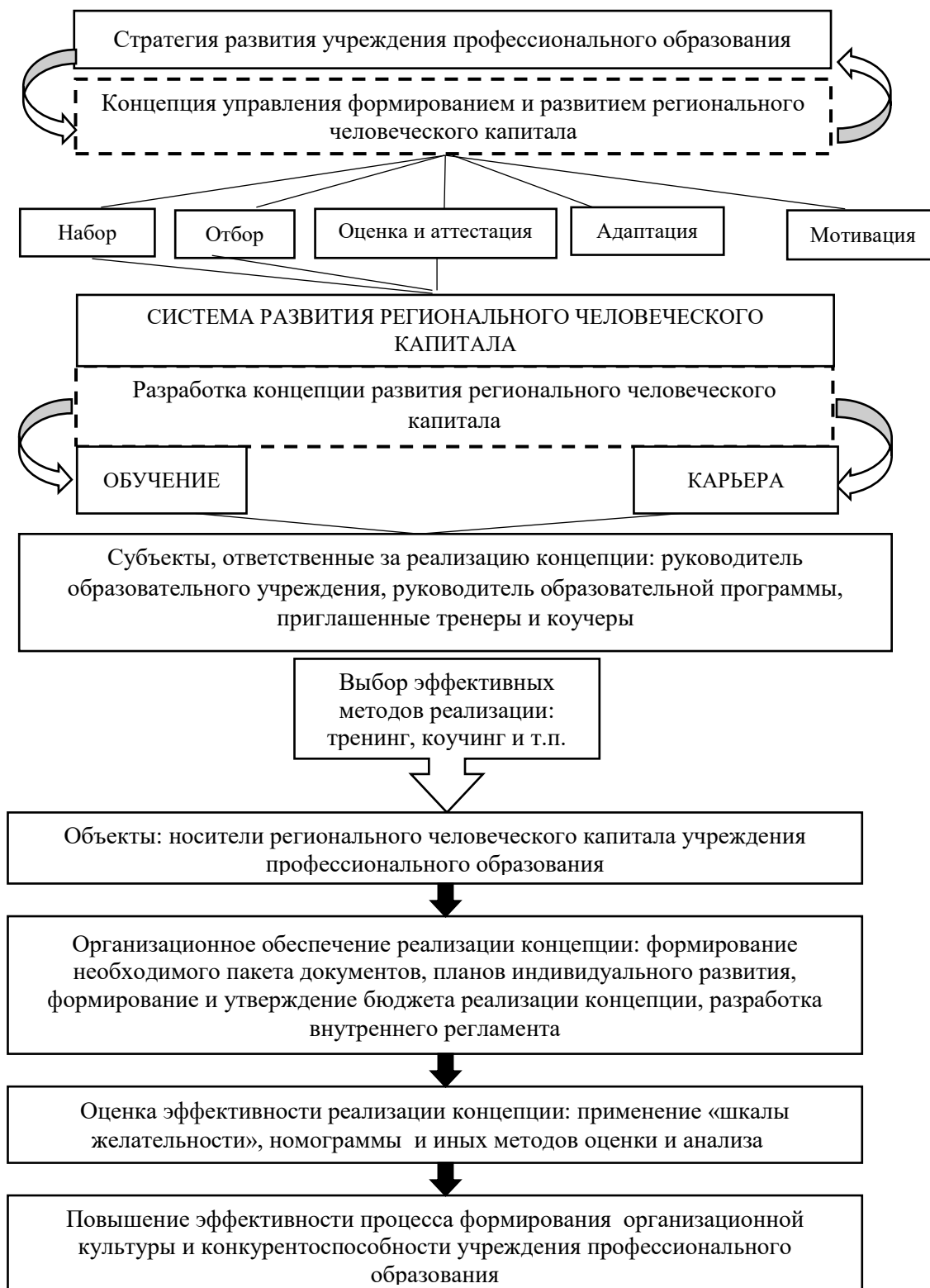
5. Непрерывность процесса обучения и повышения собственной профессиональной компетентности.

Процесс формирования и развития человеческого капитала должен касаться не только вновь прибывших сотрудников, но и уже работающих в данном образовательном учреждении. 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.

Чтобы инвестиции в формирование и развитие человеческого капитала были оправданы и имели соответствующий социально-экономический эффект необходимо четко определить параметры (индикаторы) подобной эффективности, которые могут быть выражены либо в виде прироста числа обучающихся в данном образовательном учреждении, либо в соблюдении требуемых показателей эффективности и т.п.

На основе сформулированных принципов предлагаем следующую концепцию формирования и развития человеческого капитала учреждения профессионального образования, которая представлена на рисунке 3.



**Рис. 3 – Концепция формирования и развития регионального человеческого капитала в системе образования**

Предложенная концепция основана на современных теориях управления человеческими ресурсами, которые предполагают нацеленность на реализацию общей стратегии развития учреждения профессионального образования и

формирование его дополнительных конкурентных преимуществ, в том числе за счет формирования человеческого капитала.

Согласно предложенной концепции, субъекты, отвечающие за процесс формирования и развития человеческого капитала образовательного учреждения, применяя, например, такие технологии, как коучинг, тренинги, самообучение и самообразование, оказывают воздействие на носителей человеческого капитала с целью обеспечения соответствия общего его уровня целям и задачам не только концепции развития конкретного образовательного учреждения, но и региональной политики в области профессионального образования в целом.

### **Библиографический список**

1. Голикова Г.В., Толстых И.А. Взаимосвязь системы высшего образования и потребностей рынка труда в условиях инновационной трансформации экономики России Регион: системы, экономика, управление. – 2015. – № 3 (30). – С. 82-85.

2. Голикова Г.В., Голиков В.К., Мордвинцев А.Н. Закономерности развития экономики региона на основе мониторинга обратных связей, Регион: системы, экономика, управление. – 2014. – № 1 (24). – С. 91-95.

3. Малкина М.Ю. История экономических учений. Краткий курс: учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский университет, 2016. – 87 с.

4. Новаковская О.А. Методологические основы управления человеческим ресурсами в предпринимательских структурах (региональный аспект): Автореф. дис. ... докт. экон. наук (Спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда) / СПбГУЭФ, Санкт-Петербург, 2002.

5. Орлова, С.А. Проблемы инвестирования и человеческий капитал / С.А. Орлова, Е.В. Булгакова, В.С. Потапова // Управление персоналом. – 2016. – № 3. – С. 47-59.

6. Постоногова Л.В. Качественные модели оценки интеллектуального капитала компании // Электронный научно-практический журнал «Современные научные исследования и инновации».
7. Современные проблемы управления человеческими ресурсами: монография / Л.В. Свиридова и колл. авт. – Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2011. – 372 с.
8. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения. – М.: Советский спорт, 1991. – 121 с.
9. Тэйлор Ф.У. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.litmir.me/br/?b=569683&p=1>.
10. Шарок Л. Пути эффективного использования человеческого капитала / Л. 147 Шарок // Управление персоналом. – 2007. – №21 (175). – С. 53-56.
11. Brown Ph., Lauder H. Human capital, social capital and collective intelligence // Social capital. Critical perspectives / Eds. S. Baron, J. Field, T. Schuller Oxford: Oxford University Press, 2000. P. 240.
12. Towers Perrin Human Capital: What It Is and Why People Invest It. JosseyBass, 1999. P. 287.
13. Fischer St. The Role of Macroeconomic Factors in Growth, 1993.